



MIGRANTS *take Care*



*Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von
Betreuungskräften mit Migrationshintergrund*

TRAINING TOOLKIT für MIGRANT*INNEN IM BEREICH der ERWACHSENENPFLEGE

2018-1-ES01-KA204-050413

TRAINING TOOLKIT für MIGRANT*INNEN IM BEREICH DER ERWACHSENENPFLEGE

EQF Level 1

Migrants take Care - Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Pflegekräften mit Migrationshintergrund (2018 - 2020)

Das Projekt zielt darauf ab, die Beschäftigungsbedingungen für migrantische Pflegekräfte im Pflegesektor zu verbessern.

Das gelingt Migrants take Care durch die Erstellung von Bildungs- und Trainingsmaterialien, die auf die Bedürfnisse von gering qualifizierten oder wenig qualifizierten Migranten zugeschnitten sind.

Nummer der Finanzhilfevereinbarung: Nr. 2018-1-ES01-KA204-050413
KA2 - Kooperation für Innovation und den Austausch von Good Practices
KA204 - Strategische Partnerschaft für Erwachsenenbildung
Ausschreibung: 2018

Autor*innen: Lisa Wiedemann, Projektkoordinatorin (ZubiGune Fundazioa, ES)
Iratxe Aguilar Ondarza (ES), Pia Ketelaar (NT), Allana Patterson and Alison Anderson (UK)
Eglantina Kumaraku und Myra Stylianos (GR), Malte Falkenstein, Sabine Klasen, Christina Gianoullis, Wolfgang Vogt (D); Georgia Chondrou und Roberta Lo Bianco (IT)

Usurbil (Baskenland, Spanien), November 2019

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren wiedergibt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

INHALTSANGABE

Einleitung	3
1. ECVET Qualifikations-Matrix	4
1.2 Lernergebnisse definieren	6
2. Methodik	10
2.1 Der Prozess der Entwicklung der MTC-Qualifikationsmatrix	10
3. Verwendung der MTC-Qualifikationsmatrix	12

Kontakt:

Lisa Wiedemann: Projektkoordinatorin

lwiedemann@zubigune.com

Tel.: +34 943 562 061

Einleitung

In Europa herrscht ein wachsender Mangel an Arbeitskräften im Bereich der Pflegedienstleistungen. Daher hat die Einstellung von Migranten für Hausarbeit in vielen europäischen Ländern deutlich zugenommen, insbesondere in Griechenland, Italien, Spanien und Frankreich. Allerdings werden Migranten oft unter halb legalen oder sogar illegalen Bedingungen beschäftigt, zum Teil, weil ihnen ein formell anerkanntes Zertifikat im Gastland fehlt, zum Teil, weil sie nie formell für die Pflegearbeit ausgebildet wurden. Tatsächlich haben viele der migrantischen Pflegekräfte im Laufe der Jahre praktische Erfahrungen in der Pflege älterer Menschen gesammelt, aber ihre nicht formal erworbenen Kompetenzen werden im Gastland nicht formal anerkannt.

Aufgrund bestehender struktureller Barrieren in den europäischen Ländern und diskriminierender Praktiken der Gesellschaften haben viele Migranten weder Zugang zu legaler Beschäftigung noch zu formell anerkannten Ausbildungen.

Daher zielt Migrants take Care darauf ab, die soziale Inklusion von Migranten mit besonders benachteiligtem Hintergrund in die Beschäftigung im Pflegedienstleistungssektor zu verbessern. Das Projekt tut dies in erster Linie durch die Erstellung von Ausbildungs- und Trainingsmaterialien, die auf die Bedürfnisse von gering qualifizierten oder wenig qualifizierten Migranten zugeschnitten sind, die legal im häuslichen/pflegerischen Dienstleistungssektor arbeiten möchten.

Um Schulungsmaterial zu entwerfen, musste das Projektteam zwei wesentliche Herausforderungen bewältigen:

1. Es gibt keine formal anerkannte Ausbildungsqualifikation auf einem sehr niedrigen Ausbildungsniveau (EQF Level 1) für den Pflegesektor in den Partnerländern, was bedeutet, dass das Projektteam keine Ausbildungsqualifikation auf niedrigem Ausbildungsniveau finden konnte, die den Ausbildungsbedürfnissen von Migranten ohne formal anerkannten Abschluss entsprechen würde.

Das Einstiegsniveau für Ausbildungen im Pflegebereich in der EU ist EQF Level 2 oder höher, aber viele Migranten können dieses Niveau nicht erreichen, weil es keine adäquate Zertifizierung gibt, die ihnen erlaubt, Level 2 zu studieren.

2. Die Regelungen des Pflegesektors sind sehr unterschiedlich, wenn man die nord- und südeuropäischen Länder vergleicht. So sind die Qualifikationsanforderungen unterschiedlich und die Bereiche, in denen Pflegekräfte mit Migrationshintergrund hauptsächlich beschäftigt sind (formell oder informell), sind unterschiedlich. Einige relevante Aspekte für dieses Projekt sind:

In Großbritannien/Nordirland und Deutschland sind eher stationäre Pflegeeinrichtungen üblich, die stark reguliert sind. Im Allgemeinen arbeiten die migrantischen Pflegekräfte legal im stationären Sektor. In den südeuropäischen Ländern, die in diesem Projekt durch Griechenland, Italien und Spanien vertreten sind, ist es üblicher, dass die Pflegekräfte mit Migrationshintergrund in der häuslichen Pflege arbeiten, wo es oft weniger strenge Vorschriften und weniger (staatliche) Kontrolle darüber gibt, ob die Regeln am Arbeitsplatz

eingehalten werden. Sie werden recht häufig direkt von den Familien unter legalen oder illegalen Bedingungen angestellt.

Aus diesem Grund hat das Projektteam beschlossen, dass die Projektteilnehmer vor der Entwicklung von Schulungsmaterial einen Schritt zurückgehen müssen: Das Team muss eine Pflegequalifikation auf sehr niedrigem Niveau definieren, die zur EQR-Stufe 1 passen würde und zu den verschiedenen Vorschriften und Pflegekompetenzbereichen passen würde, in denen Migranten in jedem Land beschäftigt werden können. Basierend auf dieser gemeinsamen Definition einer "gering qualifizierten Pflegekraft" ging das Projektteam dazu über, Schulungsmaterial zu entwerfen.

Ein weiteres Ziel dieser Qualifikationsbeschreibung ist es, im Einklang mit der Strategie Europa 2020 zu stehen, die darauf abzielt, lebenslanges Lernen und Mobilität zu verwirklichen¹. Migranten sind wahrscheinlich eine der größten Zielgruppen in der EU, die zu dieser Strategie passt, da sie ihr ganzes Leben lang mobil sind: Viele Pflegekräfte mit Migrationshintergrund werden nicht nur einmal in ihrem Leben einwandern, sondern während ihres Migrationsweges in verschiedene Länder oder hin und her ziehen. Dies macht einen kontinuierlichen Lernprozess notwendig, um sich an die neuen Lernanforderungen in jedem Gastland anzupassen.

Beide Konzepte, Lebenslanges Lernen und Mobilität, brauchen vor allem zwei Aspekte, um erfolgreich zu sein: Transparenz und Vergleichbarkeit in den Qualifikationsbeschreibungen. Im Bereich der beruflichen Bildung sollte dies durch die Anwendung der Prinzipien des Europäischen Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) erreicht werden.

Aus diesem Grund hat das Projektteam die Qualifikationsbeschreibung "Migrants take Care (MTC)" einer "gering qualifizierten Pflegekraft mit Migrationshintergrund" gemäß den Anforderungen einer ECVET-Qualifikationsbeschreibung konzipiert.

1. ECVET Qualifikations-Matrix

1.1 Was ist ECVET?

Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung² (ECVET) ist ein technischer Rahmen für die Übertragung, Anerkennung und Akkumulierung von Lernergebnissen einer Person im Hinblick auf die Erlangung einer Qualifikation. ECVET stützt sich auf die Beschreibung von Qualifikationen in Einheiten von Lernergebnissen, auf Transfer-, Anerkennungs- und Akkumulationsprozesse und auf eine Reihe von ergänzenden Dokumenten. ECVET unterstützt die Anerkennung des Lernens in einem Kontext, so dass es auf eine Qualifikation in einem anderen Kontext angerechnet wird.

Die Prinzipien von ECVET können in verschiedenen Ländern und in unterschiedlichen Bildungskontexten flexibel angewendet werden. Einige Länder haben sich entschieden, ECVET nur im

¹ Mitteilung der Kommission: MAKING A EUROPEAN AREA OF LIFELONG LEARNING A REALITY, 2001.

http://viaa.gov.lv/files/free/48/748/pol_10_com_en.pdf

² <http://www.ecvet-toolkit.eu/introduction/what-ecvet>

Zusammenhang mit transnationaler Lernmobilität einzusetzen, während andere Länder es auch national im Zusammenhang mit Strategien des lebenslangen Lernens nutzen.

ECVET stützt sich auf eine Reihe gemeinsamer Ziele, Grundsätze und technischer Komponenten, in deren Mittelpunkt die Anerkennung von Lernergebnissen und Leistungen der europäischen Bürger steht, die eine Berufsausbildung absolvieren. Diese Anerkennung sollte nicht von einem bestimmten Lernkontext, -ort oder einer bestimmten Lernmethode abhängig sein, sondern auf dem basieren, was der Bürger weiß und lernt. So kann Lernen auch durch informelles Lernen als Ergebnis täglicher Aktivitäten im Zusammenhang mit der Arbeit, dem Familienleben oder der Freizeit stattfinden, oder es kann in einem nicht-formalen Lernumfeld stattfinden, z. B. könnte arbeitsbezogenes Lernen nicht-formal sein, wenn es als Teil einer Arbeit oder eines Praktikums geschieht.

Im Kontext des lebenslangen Lernens ist der Fokus auf die Flexibilität der Arbeitnehmer, zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen, Unternehmen, Arbeitgebern oder Sektoren zu wechseln, und auf den Übergang von Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in eine Beschäftigung von großer Bedeutung, um die Übereinstimmung zwischen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und dem Angebot zu gewährleisten. Daher ist das Konzept des ECVET, das auf der Anerkennung und Validierung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen basiert, ein sehr nützliches und vorteilhaftes Instrument für lebenslanges Lernen³.

ECVET steht im Einklang mit dem bereits festgelegten und implementierten Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF). Der Zweck dieses Referenzrahmens ist es, Qualifikationen über verschiedene Länder und Systeme hinweg besser lesbar und verständlich zu machen. Der EQF bietet einen umfassenden Überblick über Qualifikationen in den 39 europäischen Ländern, die derzeit an seiner Umsetzung beteiligt sind.

Die Idee hinter Credit-Systemen ist, dass Menschen, die einmal bestimmte Lernergebnisse erreicht haben, diese über einen bestimmten Zeitraum hinweg beibehalten. Es wäre eine Verschwendung von Zeit und Ressourcen, von den Menschen zu verlangen, dass sie weiter lernen, was zu denselben Ergebnissen führt. Aus diesem Grund können Credits übertragen und akkumuliert werden, um eine Qualifikation zu erreichen. Darüber hinaus ermöglicht ECVET den Lernenden, Qualifikationen zu erreichen, indem sie nicht-formales und informelles Lernen validieren und anerkennen lassen und die verbleibenden Einheiten durch formales Lernen erreichen.

Mit Blick auf die Zielgruppe des MTC-Projekts ist dieser Aspekt besonders relevant für die Erlangung einer Qualifikation durch migrantische Pflegekräfte. Wie in der Einleitung erläutert, haben viele Pflegekräfte mit Migrationshintergrund im Laufe der Jahre beträchtliche Kenntnisse in der Pflege von (älteren) Menschen erworben, oder weil sie bereits in ihren Heimatländern für die Pflegearbeit ausgebildet wurden (was im Aufnahmeland nicht formell anerkannt wird) oder weil sie bereits mehrere Jahre informell als Pflegekräfte arbeiten. Durch ein Credit-System können sie ihre Lernleistungen validieren und auf eine Pflegequalifikation übertragen und anrechnen lassen. Die MTC-Qualifikationsbeschreibung ist als Pflegequalifikation auf EQF Level 1 konzipiert. Viele Migranten der Zielgruppe werden in der Lage sein, mehrere Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die unter dieser Qualifikation beschrieben sind, zu validieren, was es ihnen ermöglicht, ein Zertifikat für Pflege auf EQR-Niveau 1 zu erlangen und auf diese Weise Zugang zum höheren EQR-

³ Hinweis der ECVET-Nutzergruppe : Using ECVET to Support Lifelong Learning, 2012, S. 9; http://www.ecvet-projects.eu/Documents/ECVET_Lifelong_Learning_LLL_Final_Web_ISBN.pdf

Niveau 2 zu erhalten, das in den meisten EU-Ländern als niedrigstes Qualifikationsniveau in der Pflege von (älteren) Menschen existiert.

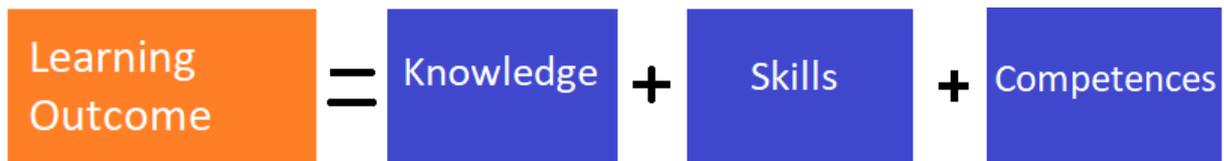
	Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
	In the context of EQF, knowledge is described as theoretical and/or factual.	In the context of EQF, skills are described as cognitive (involving the use of logical, intuitive and creative thinking) and practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments).	In the context of the EQF responsibility and autonomy is described as the ability of the learner to apply knowledge and skills autonomously and with responsibility
Level 1 The learning outcomes relevant to Level 1 are	Basic general knowledge	Basic skills required to carry out simple tasks	Work or study under direct supervision in a structured context
Level 2 The learning outcomes relevant to Level 2 are	Basic factual knowledge of a field of work or study	Basic cognitive and practical skills required to use relevant information in order to carry out tasks and to solve routine problems using simple rules and tools	Work or study under supervision with some autonomy
Level 3 The learning outcomes relevant to Level 3 are	Knowledge of facts, principles, processes and general concepts, in a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to accomplish tasks and solve problems by selecting and applying basic methods, tools, materials and information	Take responsibility for completion of tasks in work or study; adapt own behaviour to circumstances in solving problems
Level 4 The learning outcomes relevant to Level 4 are	Factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study	Exercise self-management within the guidelines of work or study contexts that are usually predictable, but are subject to change; supervise the routine work of others, taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities

4

1.2 Lernergebnisse definieren

Das Kernelement der ECVET-Beschreibung ist die Definition von Lernergebnissen (Learning Outcomes). Ein Lernergebnis basiert auf einer Reihe von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen.

⁴ <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>



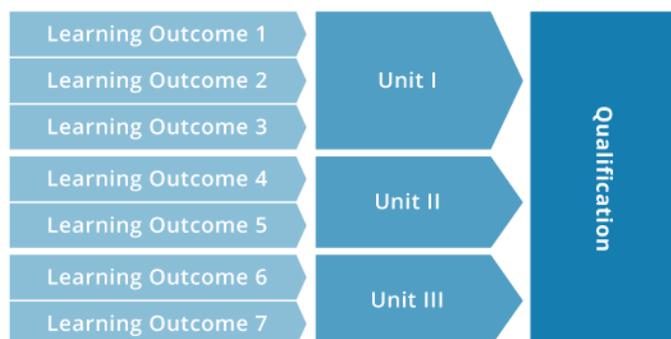
Was unter Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen zu verstehen ist, wurde bereits durch den EQR definiert:

Kenntnisse: Theoretisch und/oder faktisch

Fertigkeiten: Kognitiv (beinhaltet den Einsatz von logischem, intuitivem und kreativem Denken) und praktisch (beinhaltet manuelle Geschicklichkeit und den Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten)

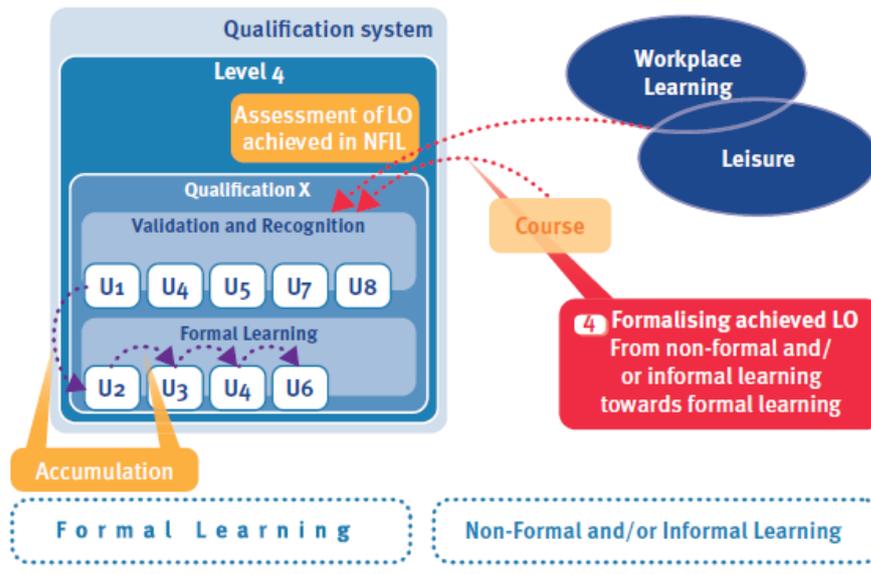
Kompetenz: Die Fähigkeit des Lernenden, Wissen und Fertigkeiten selbstständig und verantwortungsbewusst anzuwenden.

Mehrere Lernergebnisse werden in Kompetenzeinheiten (Units of Competences, UC) zusammengefasst. Eine UC ist eine kohärente Kombination von Lernergebnissen, die einer Bewertung und autonomen Validierung unterliegt. Eine UC sollte lesbar und verständlich sein. UCs können zu einer Qualifikation zusammengefasst werden, die bewertet, validiert und zertifiziert werden kann.



Die Lernergebnisse beziehen sich darauf, was die Lernenden wissen, können und in der Lage sind, selbstständig zu tun. Die Lernergebnisse beschreiben den tatsächlichen Stand des Wissens, der Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person und nicht das Lernziel einer Schulung.

Wie bereits erläutert, können Lernergebnisse auch durch die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen erreicht werden. Im Kontext von ECVET bedeutet dies, dass die erwarteten Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen einer Person, die im Rahmen einer bestimmten Qualifikation erforderlich sind, validiert werden müssen:



5

Validierung und Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen kann viele Formen annehmen, von der Anerkennung der eigenen Kompetenzen durch einen Arbeitgeber (Beurteilung oder Stellenangebot) über die Gewährleistung des Zugangs zu einem Ausbildungsprogramm oder die Freistellung von einem Teil des Programms bis hin zur Verleihung einer (vollständigen oder teilweisen) Qualifikation.

Es können fünf Aspekte unterschieden werden, wie ECVET in einer Perspektive des lebenslangen Lernens genutzt werden kann:

1. Progressiv kumulierendes Lernen
2. Wechsel des Bildungsweges und der Qualifikation innerhalb desselben Qualifikationssystems
3. Wechsel des Bildungsweges und der Qualifikation von einem System in ein anderes.
4. Formalisierung von erreichten Lernergebnissen
5. Fortschreiten oder Aufwertung einer Qualifikation

⁵ Anmerkung der ECVET-Nutzergruppe: Using ECVET to Support Lifelong Learning, 2012, S.20

2. Methodik

Die MTC-Qualifikationsmatrix ist in den Gesundheits- und Sozialpflegesektor eingebettet und zeigt die Kompetenzbereiche einer Pflegekraft, die ältere Menschen in stationären Pflegeeinrichtungen, aber auch in der häuslichen Pflege betreut. Die MTC-Matrix geht besonders auf die Bedürfnisse von Migranten ein, indem sie die Perspektive der interkulturellen Voreingenommenheit, Beschäftigungsrechte, Instrumente zur Bewertung von Fähigkeiten und das Bestreben von Migranten, höhere Qualifikationen zu erreichen, einbezieht. Angesichts der Tatsache, dass in vielen EU-Ländern die erste Generation von Migranten jetzt älter wird und Nutzer von Pflegedienstleistungen ist, können die Lernerfolge im Zusammenhang mit interkultureller Voreingenommenheit auch für einheimische Pflegekräfte relevant sein.

2.1 Der Prozess der Entwicklung der MTC-Qualifikationsmatrix

Das Projektteam folgte bei der Definition der MTC-Qualifikationsmatrix verschiedenen Schritten:

1. In der Anfangsphase begann jeder Partner mit einem Screening der verschiedenen Pflegequalifikationen, die in seiner Region oder seinem Land existieren:

- **Baskenland/Spanien:** Atención socio-sanitario a personas en domicilio (SSCS0108)⁷, EQR Stufe 2
- **Nordirland:** Diploma in Health and Social Care (Adults) für Wales und Nordirland⁸. EQF Stufe 2
- **Griechenland:** Die griechischen Partner konsultierten verschiedene formelle und informelle Ausbildungen, die in Griechenland auf einem niedrigeren Niveau existieren, da die offiziellen Ausbildungen für Pflegekräfte ab EQR Level 3 beginnen. Konsultierte Pflegequalifikationen:
 - Helping Hands Organization⁹ Live-in Care Training für griechische Staatsbürger, die in Großbritannien arbeiten möchten
 - Griechischer Verband für Pflegeheime (PEMFI)¹⁰
 - Zertifizierung durch das Nationale Zentrum für die Zertifizierung von Strukturen des lebenslangen Lernens (EKEPIS)¹¹
 - Krankenpflege-Assistenz

⁷Gesamtdauer von 600 Stunden:

https://apps.lanbide.euskadi.net/descargas/egailancas/certificados/catalogo/SSCS0108_FIC.pdf

⁸ Die Mindestanzahl der Guided Learning Hours (GLH) beträgt 319:

[https://www.skillsfirst.co.uk/downloads/managed/2930/HSCD2W_Level_2_Diploma_in_Health%20_Social_Care_\(Adults\)_for_Wales_and_Northern_Ireland_\(QCF\)_v3_010713.pdf](https://www.skillsfirst.co.uk/downloads/managed/2930/HSCD2W_Level_2_Diploma_in_Health%20_Social_Care_(Adults)_for_Wales_and_Northern_Ireland_(QCF)_v3_010713.pdf)

⁹ <https://www.helpinghandshomecare.co.uk/jobs/carers-training-process/training-live-in-carers/>

¹⁰ PEMFI ist die griechische Gewerkschaft, die alle legalen Pflegeheime in Griechenland vertritt. Sie wurde 1974 gegründet und hat noch kein System zur regelmäßigen Qualitätsevaluierung und -überwachung eingeführt, das dazu beitragen würde, die Schulung von informellen Pflegekräften zu fördern.

¹¹ Der Beruf des häuslichen Pflegers ist zwar von der neuen Akkreditierungsstelle Griechenlands akkreditiert, aber EKEPIS bleibt eine Spezialität, die man durch eine nicht-formale Berufsausbildung erwerben kann.

- Bildungsprogramm für Freiwillige der Stadtverwaltung von Chania¹²
- **Italien:** Qualifica Professionale di O.S.S. come da accordo Stato Regioni del 22/01/2001, EQF Level 3¹³
- **Deutschland:** Altenpfleger*in¹⁴, EQR Stufe 2

2. Parallel dazu überprüfte das Projektteam verschiedene Veröffentlichungen in Bezug auf Europäische Pflegerahmen¹⁵ und Qualifikationsvergleiche anderer europäischer Projekte¹⁶.

3. Auf der Grundlage dieser Recherche entwickelten die Projektteilnehmer die Qualifikationsbeschreibung: erstens durch die Definition verschiedener Kompetenzbereiche, zweitens durch die Definition und Vereinbarung der Lernergebnisse (LO) in Bezug auf jeden Kompetenzbereich, die zu einer Pflegekraft mit Migrationshintergrund auf EQR Stufe 1 passen würden. Anschließend einigte sich das Projektteam für jedes Lernergebnis auf die zugehörige Beschreibung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen.

In dieser Phase erkannte das Projektteam, dass eine Reorganisation der Kompetenzbereiche aufgrund der Art und Weise, wie jeder Partner die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen der einzelnen LO beschrieb und verstand, notwendig war. Dies lag vor allem daran, dass sich die Kompetenzbereiche einer Pflegekraft mit Migrationshintergrund leicht unterscheiden, wenn man eine häusliche Pflegekraft, bei der die Pflegekraft direkt von einem Familienmitglied angestellt ist, mit einer Pflegekraft vergleicht, die in einer Wohneinrichtung als Assistent arbeitet. Nach der Umgestaltung der Kompetenzbereiche einigten sich die Projektmitglieder auf die LOs und die dazugehörigen Beschreibungen und definierten Lerneinheiten. Das Projektteam einigte sich auf eine Reihe von Pflichteinheiten und jedes Land überarbeitete einige optionale Einheiten, um sie besser an die nationalen Anforderungen und den Arbeitskontext der zugewanderten Pflegekräfte anzupassen. Die optionalen Einheiten wurden jedoch später in die Qualifikationsbeschreibung aufgenommen, mit dem Ziel, dass das Ergebnis des Projekts eine einzige Version der MTC-Qualifikationsmatrix sein sollte, die für alle Partnerländer passt. Wenn

¹² Die Abteilung für Sozialpolitik und Schutz von Menschen mit Behinderungen und Gleichberechtigung der Stadtverwaltung von Chania bietet Schulungen an, die Freiwillige befähigen, in den Zentren für offenen Altenschutz zu arbeiten.

¹³ Die Qualifikation des OSS wird am Ende eines Ausbildungskurses erlangt, der insgesamt 1000 Stunden dauert, zwischen Theorie und Praktikum, die je nach Einrichtung, die den Kurs leitet, unterschiedlich organisiert sind.
<https://www.operatoresociosanitario.net/oss/chi-e-l-oss>

¹⁴ Vollzeitausbildung: 1-2 oder Teilzeitausbildung von 2-3 Jahren: "Altenpflegehelfer/in":
<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=3jSDatnU0ztj6hyX8sOIMGtf3bURlAlMvfcib1t8jgAKtcx3n5Xd!1719283107?path=null/kurzbeschreibung&dkz=9063>

¹⁵ Eine der interessantesten Publikationen, die wir gefunden haben:

Projekt NOMOBA: Competence Matrix "Altenpflege": Grant agreement number: LLP-LDV-TOI-11-AT-0011

¹⁶ Zwei der relevantesten Publikationen, die wir gefunden haben:

Projekt ECETIS: "European Qualifications Framework. Medical and Paramedical professions. Country comparative", ein von der EU gegründetes Projekt, das verschiedene Gesundheitsberufe in Europa vergleicht:
https://forotf.com/wp-content/uploads/2018/04/4_European_Qualifications_Framework-Medical_and_Paramedical_professions.pdf

Beobachtungsstelle für gesellschaftliche Entwicklungen in Europa: „(Alten)Pflegeausbildungen in Europa. Ein Vergleich von Pflegeausbildungen und der Arbeit in der Altenpflege in ausgewählten Ländern der EU“, 2014

jedes Partnerland die Ausbildung implementiert, könnte diese auf weniger Einheiten oder LOs reduziert werden.

4. In einem nächsten Schritt musste das Projektteam die Beschreibungen der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen an die ECVET-Anforderungen anpassen und dabei jede Beschreibungszeile reduzieren und verdichten. In diesem Schritt nahmen die Partner die LOs bezüglich "kultureller Voreingenommenheit" für jede Trainingseinheit auf, die die potenziellen Bedürfnisse von Migranten in Bezug auf das Verständnis und das adäquate Handeln in Bezug auf den nationalen Kontext und/oder den spezifischen Hintergrund der älteren Person widerspiegeln.

Durch die Aufnahme von LOs zu "kultureller Voreingenommenheit" für jede Einheit wollte das Projektteam sicherstellen, dass diese persönlichen und interkulturellen Kompetenzen als Querschnitts- und interdisziplinäre Kompetenz verstanden werden, in die kontextbezogene Beschreibung der einzelnen Kompetenzbereiche integriert werden und nicht als einzelne Kompetenzbereiche.

5. Diese MTC-Qualifikationsversion wurde mit internen Fachleuten und externen Experten geteilt. Die Projektmitglieder sammelten Feedback und passten die Matrix erneut an.

Das Ziel des Einholens von Feedback war es auch, sicherzustellen, dass das beschriebene Kompetenzniveau zu einem sehr grundlegenden EQF Level 1 passt. Das Projektteam möchte nämlich vermeiden, dass die erforderlichen Pflegebedürfnisse älterer Menschen unterschätzt werden und dass von einer Pflegekraft, die auf EQF-Niveau 1 ausgebildet ist, nicht verlangt werden kann, Pflegeaufgaben auszuführen, die fortgeschrittene Kompetenzen erfordern, z. B. kann die Pflege einer älteren Person, die teilweise immobil ist, nicht auf Niveau 1 verlangt werden.

3. Verwendung der MTC-Qualifikationsmatrix

Die MTC-Qualifikationsmatrix ist die gemeinsame Basis für die Projektpartner, um das Migrants take Care Toolkit zu gestalten. Dieses Toolkit beinhaltet Trainingsaktivitäten für jede Einheit, die in formalen und nicht-formalen Trainingssettings implementiert werden können und an die spezifischen Trainingsbedürfnisse jeder Migrantenzielgruppe und den Kontext in jedem Partnerland angepasst werden können. Die Partnerschaft schätzte für jede Einheit eine Mindestanzahl von Lernstunden, die an die spezifische Lerngruppe und die Anzahl der Lese, die in jeder Einheit studiert werden, angepasst werden müssen.

Das Toolkit kann von Schulungsanbietern im Gesundheitswesen und von Organisationen für das Coaching von Migranten verwendet werden. Es wird erwartet, dass dieses Training die Qualität der Pflegeleistungen verbessert.

Die MTC-Ausbildung sollte ein offizielles praktisches Training am Arbeitsplatz beinhalten, das in einem dualen Ansatz stattfinden sollte, bei dem die zugewanderte Pflegekraft die erworbenen Kompetenzen unter der Aufsicht einer Fachkraft anwendet. Allerdings sind Praktika und Schulungen am Arbeitsplatz in den Partnerländern und in der EU sehr unterschiedlich organisiert und verwaltet. Vor allem, wenn sich die zugewanderte Pflegekraft noch im Verfahren zur Beantragung einer Aufenthalts- und/oder

Arbeitserlaubnis befindet, ist es in den meisten Ländern sehr schwierig, ein Arbeitsplatztraining zu absolvieren. Aus diesem Grund hat sich die Partnerschaft nur auf eine Sichtweise geeinigt, die wichtigsten Kompetenzen für diese Lerneinheit zu beschreiben.

Die Partnerschaft versuchte, die verschiedenen dualen Arbeitsplatzarrangements in jedem Partnerland zu definieren, aber aufgrund der Covid-19-Krise waren die Pflegedienstleister nicht verfügbar oder bereit, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

Die MTC-Qualifikationsmatrix soll auch von Bildungsanbietern und Arbeitgebern genutzt werden, um frühere Lernergebnisse von Pflegekräften mit Migrationshintergrund zu validieren und dadurch ein Ausbildungsprogramm zu definieren, das zu den spezifischen Ausbildungslücken einer Person passt. Durch die Bereitstellung der Qualifikationsbeschreibung im ECVET-Format gewährleistet die Verwendung der MTC-Matrix eine Standardisierung der Ausbildung, Transparenz und Vergleichbarkeit.

Schließlich wird jeder Partner die notwendigen Schritte unternehmen, um die Qualifikationsbeschreibung bei der jeweiligen Akkreditierungsstelle vorzulegen, um in naher Zukunft eine offizielle Akkreditierung zu erhalten.

 <p>Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union</p>	<p>Migrants take Care</p>					
<p>Einstiegsqualifizierung für Pflegekräfte mit Migrationshintergrund EQR-Niveau:</p>	<p>1</p>					
<p>ECVET Punkte:</p>	<p>(falls zutreffend)</p>					
<p>ECTS Credits:</p>	<p>(falls zutreffend)</p>					
<p>EQF (NQF) Level</p>	<p>ES 1</p>	<p>UK 1</p>	<p>DE 1</p>	<p>IT 1</p>	<p>GR 1</p>	
<p>Aggregierte Einheiten von Lernergebnissen</p>	<p>Migrants take Care – U1</p>		<p>Das nationale Pflegesystem und die Rolle des Pflegepersonals</p>			
	<p>Migrants take Care – U2</p>		<p>Grundlagen der persönlichen und professionellen Entwicklung im Pflegebereich</p>			
	<p>Migrants take Care – U3</p>		<p>Kommunikationsgrundlagen in der Altenpflege</p>			
	<p>Migrants take Care – U4</p>		<p>Einführung in die Wertebasis der Pflege im Gesundheits- und Sozialbereich</p>			
	<p>Migrants take Care – U5</p>		<p>Bewusstsein für Gesundheits- und Sicherheitsaspekte in der Pflege</p>			
	<p>Migrants take Care – U6</p>		<p>Grundsätze der Sicherung in der Pflege</p>			
	<p>Migrants take Care – U7</p>		<p>Einführung in Körpermechanik und die Bedingungen des Alterns</p>			
	<p>Migrants take Care – U8</p>		<p>Grundlagen der täglichen Pflege in der häuslichen Pflege</p>			

	Migrants take Care – U9	Bewerbung für Jobs und Vorstellungsgespräche
	Migrants take Care –U10	Übersicht über Arbeitnehmerrechte und Verantwortlichkeiten
	Migrants take Care – U11	Praktisches Training am Arbeitsplatz
Querschnitts-Lernergebnisse	<p>Um die Lernergebnisse richtig zu erwerben, sind die folgenden übergreifenden Kompetenzen erforderlich: Die Person...</p> <ul style="list-style-type: none"> - ist in der Lage, im Team zu arbeiten - zeigt Respekt für Vielfalt und Toleranz - ist in der Lage, sich in der Landessprache zu verständigen - ist in der Lage, einfache Sätze in der Landessprache zu lesen und zu schreiben - zeigt Motivation und Selbstdisziplin - ist in der Lage, einen Computer zu benutzen und hat sehr grundlegende IKT-Kenntnisse im Büro 	<p>Haftungsausschluss</p> <p>Die Europäische Kommission unterstützt die Erstellung dieser Publikation. Sie stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.</p>

			vereinbarten Umfang der Arbeitsaufgabe zu halten
			kann erklären, warum es wichtig ist, partnerschaftlich mit anderen zusammenzuarbeiten
			kann anhand von Beispielen erläutern, warum es wichtig ist, sich an den vereinbarten Aufgabenbereich zu halten
			ist in der Lage, sich in die partnerschaftliche Arbeit mit anderen zu integrieren
			ist in der Lage, Arbeitsweisen zu identifizieren, die zur Verbesserung der partnerschaftlichen Arbeit beitragen können
1.4 Verständnis für die Wichtigkeit einer Arbeitsweise, die mit dem Arbeitgeber abgestimmt ist		ist in der Lage, das angemessene Maß an Distanz und Geschwindigkeit in Arbeitsbeziehungen zu finden	
		ist in der Lage, entsprechend den Parametern einer beruflichen Beziehung im Gastland zu handeln	
		kennt die geeigneten Normen für die Kommunikation und das Verhalten in Arbeitsbeziehungen im Unternehmen und in der Erwachsenenbetreuung kann sich schriftlich und mündlich verständigen	kann über schriftliche und mündliche Kommunikation kommunizieren
			plant seine/ihre Arbeit nach einem Zeitplan und hält die Normen der Pünktlichkeit ein
Migrants take Care – U2	Lernstunden	Kompetenzen	

Grundlagen der persönlichen und professionellen Entwicklung im Pflegebereich	6	Wissen	Fähigkeiten
2.1 Verständnis der Erfordernisse von good practices im Pflegebereich		demonstriert die Verantwortung für angemessene persönliche Einstellungen und Überzeugungen am Arbeitsplatz	
		zeigt Verantwortung dafür, dass ihre/seine persönlichen Einstellungen und Überzeugungen die Qualität der Arbeit nicht behindern	
		ist in der Lage zu beschreiben, was für gute Praxis in der Erwachsenenpflege erforderlich ist	ist in der Lage, Verhaltensweisen zu identifizieren, die eine gute Praxis nicht unterstützen
		ist in der Lage, Lernaktivitäten zu beschreiben, die Wissen, Fähigkeiten und Verständnis entwickeln	
2.2 Persönlicher Entwicklungsplan		ist in der Lage, seinen/ihren eigenen Schulungsbedarf zur Sicherstellung guter Praxis in der Erwachsenenpflege zu erkennen	
		ist in der Lage, seinen/ihren "persönlichen Entwicklungsplan" durchzuführen und übernimmt die Verantwortung für die kontinuierliche berufliche Entwicklung einer Pflegekraft	
		ist in der Lage, die Umstände, Quellen und Personen zu beschreiben, die ihr/ihm helfen, die Qualität der Pflege zu verbessern	ist in der Lage, sich selbst für die Ausbildung zu motivieren
2.3 Interkulturelle Sicht auf gute Praxis in der Erwachsenenpflege		ist in der Lage, eigene/kulturelle Erfahrungen in Bezug auf die Pflegearbeit in die gute Praxis einzubringen und einen Mehrwert zu schaffen	
		reflektiert und hinterfragt Stereotypen bezüglich Kultur, Rolle von Männern und Frauen, Alter etc.	
		weiß um die kulturellen Vorgaben und Erwartungen an die Pflegearbeit	ist in der Lage, seine/ihre Rolle entsprechend den Erwartungen des Klienten anzupassen
Migrants take Care – U3 Kommunikationsgrundlagen in der Altenpflege	Lernstunden	Kompetenzen	

	10	Wissen	Fähigkeiten
3.1 Kommunikation in der Erwachsenenpflege		übernimmt die Verantwortung für die Kommunikation mit dem Pflegebedürftigen, um verstanden zu werden	
		verwendet klare Kommunikation, um sicherzustellen, dass der Pflegebedürftige sie versteht	
		ist in der Lage zu erklären, warum Kommunikation in der Erwachsenenpflege wichtig ist	ist in der Lage, verschiedene Gründe zu identifizieren, warum Menschen kommunizieren
		kann Wege beschreiben, wie man den kommunikativen und sprachlichen Bedürfnissen, Wünschen und Vorlieben einer Person gerecht werden kann	kann die Reaktionen einer Person bei der Kommunikation beobachten
		kann Wege beschreiben, wie man Kommunikationsbarrieren abbauen kann	kann zwischen einer Reihe von Kommunikationsmethoden wählen
			ist in der Lage, die kommunikativen und sprachlichen Bedürfnisse, Wünsche und Vorlieben einer Person herauszufinden
			ist in der Lage zu überprüfen, ob die Kommunikation verstanden wurde
3.2 Vertraulichkeit und die Notwendigkeit eines sicheren Umgangs mit Informationen in der Erwachsenenpflege		ist in der Lage, Verantwortung zu übernehmen, wenn Informationen, die normalerweise als vertraulich gelten, möglicherweise mit anderen Personen geteilt werden müssen	
		ist in der Lage, den Begriff Vertrauen zu beschreiben	ist in der Lage, die Personen zu identifizieren, denen er/sie vertrauliche Informationen mitteilen sollte
		hat ein klares Verständnis für das Konzept der Vertraulichkeit und weiß, wann	ist in der Lage, Vertraulichkeit in der alltäglichen Kommunikation zu wahren

		Informationen weitergegeben werden sollten	
3.3 Aspekte zur interkulturellen Kommunikation in der Erwachsenenpflege		ist in der Lage, mögliche Quellen für Missverständnisse zu erkennen, die aufgrund unterschiedlicher Erwartungen und Fehlkommunikation entstehen	
		ist in der Lage, sich an die kulturellen Kommunikationsnormen des Dienstleistungsnutzers anzupassen	
		weiß, dass aufgrund unterschiedlicher Begriffe und Erwartungen immer die Gefahr eines Missverständnisses besteht	ist in der Lage, Fragen zu stellen und mit dem Kunden auf Missverständnisse zu prüfen
		weiß um die möglichen Unterschiede in der nonverbalen Kommunikation in einem anderen kulturellen Umfeld	ist in der Lage, nonverbale Kommunikation in einem anderen kulturellen Umfeld zu verstehen
Migrants take Care – U4 Einführung in die Wertebasis der Pflege im Gesundheits- und Sozialbereich	Lernstunden	Kompetenzen	
	5	Wissen	Fähigkeiten
4.1 Wichtige Gesetze und Richtlinien		wendet Praktiken an, die die Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung verringern können	
		kann die wichtigsten Gesetze und Verhaltensregeln in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Antidiskriminierung in der Erwachsenenpflege beschreiben	
		ist in der Lage, die Schlüsselbegriffe Vielfalt, Gleichheit, Einbeziehung und Antidiskriminierung zu definieren	kann anhand von Beispielen erläutern, wie direkte oder indirekte Diskriminierung in der Arbeitsumgebung auftreten kann

		kann die Bedeutung der Sorgfaltspflicht erklären	ist in der Lage, über Dilemmata zu kommunizieren, die zwischen der Fürsorgepflicht und den Rechten des Einzelnen gegenüber der vereinbarten Person entstehen können
		ist in der Lage zu beschreiben, wie die Sorgfaltspflicht die eigene Arbeitsrolle beeinflusst	kann Techniken anwenden, um die individuelle Identität und Autonomie der älteren Person in Verbindung mit dem Wohlbefinden zu unterstützen
4.2 Personenzentrierte Ansätze		weiß, wo er zusätzliche Unterstützung und Ratschläge zur Lösung von Dilemmata erhalten kann	
		ermutigt die ältere Person zur aktiven Teilnahme am täglichen Leben/Aktivitäten.	
		ist in der Lage, die personenzentrierten Ansätze für die Pflege und Betreuung zu beschreiben.	
		ist in der Lage, Aktivitäten zur Förderung des Wohlbefindens einer Person zu beschreiben	kann Wege beschreiben, wie man zu einer Umgebung beitragen kann, die das Wohlbefinden fördert.
		ist in der Lage, Möglichkeiten zu beschreiben, wie man das Recht des Einzelnen, Entscheidungen zu treffen, unterstützt	ist in der Lage, die Vorgeschichte, Vorlieben, Wünsche und Bedürfnisse einer Person bei der Pflege und Betreuung zu berücksichtigen
			ist in der Lage, die Risiken zu identifizieren, die mit der Wahl einer Person verbunden sein können
			ist in der Lage, seine/ihre persönlichen Ansichten zu analysieren, um eine Beeinflussung der Entscheidungen der Person zu vermeiden

4.3 Wichtige kulturelle Unterschiede in Bezug auf Kommunikation, Wohlbefinden und Respekt vor individuellen Entscheidungen		ist in der Lage, sich so zu verhalten, wie es den kulturellen Erwartungen des Pflegebedürftigen entspricht	
		ist in der Lage, Aspekte in der Kommunikation zu beschreiben, die in einem anderen kulturellen Kontext anders sein können	ist in der Lage, eigene kulturelle Kommunikationsgewohnheiten zu erkennen, die sich von denen des Pflegebedürftigen unterscheiden
		kann das Konzept des Wohlbefindens im Hinblick auf den kulturellen Hintergrund des Pflegebedürftigen beschreiben	ist in der Lage, mögliche kulturelle Unterschiede im Konzept des Wohlbefindens des Pflegebedürftigen zu erkennen
		hat ein grundlegendes Verständnis der kulturellen Vorstellungen von Individualismus und Kollektivismus	ist in der Lage, sein/ihr eigenes Verhalten in Übereinstimmung mit kulturellen Vorstellungen zu identifizieren
		hat ein grundlegendes Verständnis für den angemessenen Abstand und Körperkontakt zum Klienten	ist in der Lage, sein/ihr Verhalten entsprechend der richtigen professionellen Distanz anzupassen
		hat ein Verständnis für gängige Gesprächsthemen	ist in der Lage, zu Beginn von Gesprächen mit dem Kunden entsprechend Smalltalk zu machen (z. B. über das Wetter zu sprechen)
Migrants take Care – U5 Bewusstsein für Gesundheits- und Sicherheitsaspekte in der Pflege	Lernstufen	Kompetenzen	
	5	Wissen	Fähigkeiten
5.1 Verantwortlichkeiten und Risikobewertung in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit in der Erwachsenenpflege		ist in der Lage, bei der Durchführung der täglichen Pflege allgemeine Risiken zu vermeiden	
		kann die wichtigsten Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen in der Altenpflege erklären	kann eine Gefährdungsbeurteilung für Sicherheit und Gesundheitsschutz durchführen und weiß, wie man erkannte Risiken meldet

		kann einige der häufigsten Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in der Altenpflege aufzählen	ist in der Lage, ein sicheres Umfeld zu schaffen, um die Pflege und das Wohlergehen der Dienstleistungsnutzer zu gewährleisten
		ist in der Lage, ein Verständnis für die Gesundheits- und Sicherheitsgesetze des Landes, in dem sie arbeiten, zu demonstrieren	
5.2 Unfälle und plötzliche Erkrankungen		zeigt Verantwortung, wenn ein Unfall oder eine plötzliche Erkrankung auftritt	
		weiß, welche Unfälle und plötzlichen Erkrankungen in einer Altenpflegeeinrichtung auftreten können	ist in der Lage, bei einem Unfall oder einer plötzlichen Erkrankung die richtigen Maßnahmen zu ergreifen
		weiß, welche Maßnahmen im Falle eines Unfalls oder einer plötzlichen Erkrankung ergriffen werden müssen	ist in der Lage, einen Unfall-/Krankheitsbericht auszufüllen
		ist in der Lage, die wichtigsten Verfahren zu erklären, die nach Unfällen und plötzlichen Erkrankungen in der Erwachsenenpflege erforderlich sind	
5.3 Verfahren zur Umweltsicherheit im Bereich der Erwachsenenpflege		kann vereinbarte und klar definierte Anweisungen des medizinischen Personals oder des Arbeitgebers zum Umgang mit Medikamenten befolgen	
		kann mögliche Umweltrisiken in der Erwachsenenpflege identifizieren	
		kann erklären, wie man arbeiten muss, um die Verbreitung von Infektionen zu reduzieren	ist in der Lage, Hygieneregeln zur Vermeidung von Infektionen zu befolgen (Hände waschen, Handschuhe tragen etc.)
		kann erklären, auf welche Weise man Geräte und andere Gegenstände sicher bewegen und handhaben sollte	ist in der Lage, Prinzipien und Verfahren für sicheres Bewegen und Handhaben anzuwenden

		weiß, wie man mit Gefahrstoffen umgeht	ist in der Lage, gefährliche Substanzen, die in einem sozialen Umfeld vorkommen können, sicher zu lagern, zu verwenden und zu entsorgen
		kann grundlegende Vorgehensweisen im Umgang mit Medikamenten erklären	ist in der Lage, vereinbarte Schlüsselverfahren für den Umgang mit Medikamenten zu befolgen
		kann erklären, wie Lebensmittel sicher gehandhabt und gelagert werden sollten	ist in der Lage, Lebensmittel sicher und hygienisch zu handhaben, zu lagern und zu entsorgen
5.4 Kulturelle Perspektive auf Gesundheit und Sicherheit		ist in der Lage, die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und Erwartungen des Auftraggebers zu erkennen und sich entsprechend zu verhalten	
		kennt die kulturellen Unterschiede zwischen dem Zielkontext und der eigenen Perspektive	klärt Fragen nach Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, wenn diese nicht mit seinem/ihrer Heimatkontext vergleichbar sind
			passt sich den Richtlinien der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Wohnumfeld der Ziele an
Migrants take Care – U6 Grundsätze der Sicherung in der Pflege	Lernstunden	Kompetenzen	
	8	Wissen	Fähigkeiten
6.1 Missbrauch, Absicherung, Schutz		zeigt Verantwortung für die Meldung eines Missbrauchsverdachts an die zuständige Person/Behörde	
		ist in der Lage, Anzeichen zu erklären, die mit verschiedenen Arten von Missbrauch verbunden sind	ist in der Lage, das Verfahren zu befolgen, wenn der Verdacht oder die Behauptung besteht, dass eine Person missbraucht wird

		ist in der Lage, Faktoren zu beschreiben, die dazu beitragen können, dass eine Person mehr oder weniger anfällig für Missbrauch ist	ist in der Lage, sichere Praktiken anzuwenden, um die Wahrscheinlichkeit von Missbrauch zu verringern
		kennt die lokalen Richtlinien, Behörden und Systeme, die sich auf die Sicherung und den Schutz vor Missbrauch beziehen	
6.2 Nationaler und lokaler Kontext der Sicherung und des Schutzes		kennt die lokalen Richtlinien, Behörden und Systeme, die sich auf den Schutz vor Missbrauch beziehen	ist in der Lage, die Rolle des Pflegepersonals im lokalen und nationalen Kontext zu definieren
6.3 Erste-Hilfe-Kurs		ist in der Lage, selbstständig die vereinbarten Maßnahmen zur Ersten Hilfe zu leisten	
		ist in der Lage, die verschiedenen Schritte zu beschreiben, die bei der Ersten Hilfe zu befolgen sind	ist in der Lage, die erforderlichen Maßnahmen zur Ersten Hilfe zu demonstrieren
6.4 Kulturelle Voreingenommenheit		ist in der Lage, die kulturellen Zeichen und Normen in Bezug auf Missbrauch zu erkennen	
		weiß, wie er auf Anzeichen von Missbrauch reagieren kann	hört zu und ist je nach Kontext aufmerksam auf Anzeichen von Missbrauch
Migrants take Care – U7 Einführung in Körpermechanik und die Bedingungen des Alterns	Lernstunden	Kompetenzen	
	6	Wissen	Fähigkeiten
7.1 Grundlegende körperliche und psychosoziale Veränderungen		befolgt klare Anweisungen bezüglich der Pflege von häufigen Erkrankungen bei älteren Menschen	
		ist in der Lage, die grundlegenden physischen und psychosozialen Veränderungen, die mit dem Altern einhergehen, zu erklären	ist in der Lage, die grundlegenden physischen und psychosozialen Veränderungen, die mit dem Altern eines älteren Menschen einhergehen, zu identifizieren

		ist in der Lage, den Unterschied zwischen gesundem und ungesundem Altern zu erklären	ist in der Lage, die Pflege so anzupassen, dass eine Reihe von körperlichen und psychosozialen Veränderungen, die mit dem Alterungsprozess einhergehen, berücksichtigt werden
7.2 Prozess des Alterns in verschiedenen kulturellen Kontexten		reflektiert seine/ihre eigene kulturelle Perspektive und Erfahrungen im Vergleich zu den kulturellen Elementen des Klienten	
		ist in der Lage, Vorurteile und Stereotypen des Alterns zu erkennen, die in einem anderen kulturellen Umfeld anders sein können	ist in der Lage, seine eigenen kulturellen Vorurteile und Stereotypen gegenüber älteren Menschen zu reflektieren
		versteht die unterschiedlichen Perspektiven auf das Altern in verschiedenen Kulturen	zeigt Respekt gegenüber den Erfahrungen und Meinungen älterer Menschen.
Migrants take Care – U8 Grundlagen der täglichen Pflege in der häuslichen Pflege	Lernstufen	Kompetenzen	
	6	Wissen	Fähigkeiten
8.1 Pflegeplan und tägliche Pflegeaktivitäten		zeigt Verantwortung, nach dem individuellen Pflegeplan der älteren Person zu fragen und diesen Plan zu befolgen	
		übernimmt die Verantwortung, den Pflegeplan für jeden einzelnen Pflegebedürftigen regelmäßig zu überprüfen, zu verstehen und zu befolgen	
		ist in der Lage, die Verwendung eines individuellen Pflegeplans zu erklären	ist in der Lage, einen Pflegeplan zu befolgen und mit ihm zu arbeiten, während er ältere Menschen pflegt
		ist in der Lage, Tätigkeiten bei der Körperpflege des älteren Menschen zu veranschaulichen	ist in der Lage, bei der Körperpflege und -hygiene älterer Menschen sicher zu assistieren
		ist in der Lage, die grundlegenden Standardverfahren zu erklären, die zur	

		sicheren Durchführung der Körperpflege von Erwachsenen erforderlich sind	
8.2 Würde und Respekt bei den täglichen Pflegeaktivitäten		kann Aktivitäten im Pflegeplan identifizieren und berichten, die die Würde der älteren Person beeinträchtigen	
		kann die persönlichen Vorlieben des Pflegebedürftigen bei den Pflgetätigkeiten nach Möglichkeit respektieren	
		kann erklären, wie wichtig es ist, mit Würde und Respekt gegenüber der älteren Person zu arbeiten	ist in der Lage, die täglichen Pflegeaktivitäten mit Würde und Respekt gegenüber der älteren Person auszuführen
8.3 Ernährung und Flüssigkeitszufuhr in der Erwachsenenpflege		zeigt Verantwortung für die Ernährung der älteren Person	
		kann die verschiedenen Nährstoffe und den Flüssigkeitsbedarf für eine gesunde Ernährung von älteren Menschen aufzählen	ist in der Lage, die vereinbarte Diät der älteren Person einzuhalten
8.4 Kultureller Aspekt zu Hygiene und Ernährung älterer Menschen		ist in der Lage, den Pflegeplan an die Gewohnheiten in Bezug auf Hygiene und Kochen der älteren Person anzupassen	
		ist in der Lage, seine Pflege in Bezug auf Hygiene und Ernährung möglichst an die Kultur des Kunden anzupassen	
		ist in der Lage zu erklären, in welchen Aspekten Hygiene und Kochen in verschiedenen Kontexten variieren können	ist in der Lage, eigene Gewohnheiten in Bezug auf Hygiene und Ernährung zu erkennen, die sich von denen des älteren Pflegebedürftigen unterscheiden
		weiß um kulturelle Elemente in Bezug auf Hygiene und Ernährung, die für den Klienten wichtig sind oder fragt danach	führt alle Aktivitäten der Hygiene und Ernährung nach Möglichkeit gemäß den kulturellen Normen des Klienten durch (z. B. Waschen)
Migrants take Care – U9 Bewerbung für Jobs und Vorstellungsgespräche	Lernstunden	Kompetenzen	
	5	Wissen	Fähigkeiten

9.1 Verfügbare Beschäftigungsoptionen		zeigt Eigeninitiative bei der Suche nach verfügbaren Stellenangeboten	
		ist in der Lage, auf Informationen und Anzeigen für Stellen im Pflegebereich zuzugreifen	ist in der Lage, die für sie/ihn passenden Stellenangebote zu identifizieren
9.2 Erkennung und Validierung		zeigt Eigeninitiative bei der Beschaffung der erforderlichen Unterlagen für den Anerkennungs- und Validierungsprozess	
		ist in der Lage, die Stelle zu identifizieren, die seine/ihre im Gastland erworbenen Qualifikationen offiziell anerkennt und welche Unterlagen von ihr/ihm benötigt werden	ist in der Lage, die für die Validierung und Anerkennung zuständigen Behörden zu kontaktieren
		ist in der Lage, die Verwaltungsverfahren zu erklären, um Zugang zu legalen Arbeitsverhältnissen zu erhalten	ist in der Lage, die Ausbildungsangebote zu identifizieren, die eine offiziell anerkannte Ausbildung bieten
9.3 Bewerbungen und Vorstellungsgespräche		ist in der Lage, ihr/sein Kompetenzportfolio zu aktualisieren	
		ist in der Lage, Bewerbungsformulare aufzurufen und eine Lebenslaufvorlage für die Bewerbung zu verwenden	ist in der Lage, Bewerbungsformulare und Lebensläufe für Stellen in der Erwachsenenpflege auszufüllen und seinen/ihren Lebenslauf zu aktualisieren
		kennt die relevanten Fragen, die in einem Vorstellungsgespräch für eine Stelle in der Altenpflege gestellt werden	ist in der Lage, ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten und durchzuführen
		kennt den Ablauf eines Vorstellungsgesprächs und weiß, wie man sich in einem Vorstellungsgespräch benimmt	ist in der Lage, die Abläufe und sozialen Umgangsformen von Vorstellungsgesprächen zu beachten
9.4 Bewerbungen in einem anderen kulturellen Kontext		ist sich der (individuellen) kulturellen Normen und Verhaltensweisen im Bewerbungsprozess und im Vorstellungsgespräch bewusst	

		weiß, welche Erwartungen der Pflegedienstleister im Bewerbungsprozess oder im Vorstellungsgespräch hat	passt seine Bewerbungsunterlagen und sein Verhalten im Vorstellungsgespräch entsprechend an
			kann die Vorteile des eigenen kulturellen Kontextes für die Arbeit des Pflegedienstleisters hervorheben
Migrants take Care – U10 Übersicht über Arbeitnehmerrechte und Verantwortlichkeiten	Lernstunden	Kompetenzen	
	5	Wissen	Fähigkeiten
10.1 Gesetzliche Pflichten und Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern		ist in der Lage zu prüfen, ob der Arbeitsplatz den minimalen Arbeitsbedingungen und den Arbeitnehmerrechten entspricht	
		ist in der Lage, im Falle einer Beschwerde beim Arbeitgeber die richtigen Verfahren einzuhalten	
		ist sich der Vorteile bewusst, die der Beitritt zu einem Selbsthilfe-Netzwerk von Kollegen mit sich bringt	
		ist in der Lage, die gesetzlichen Pflichten und Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in seinem/ihrem Arbeitsbereich zu erklären	ist in der Lage, Arbeitsbedingungen in seinem/ihrem Arbeitsbereich zu identifizieren, die nicht mit den Rechten und Pflichten eines Arbeitnehmers oder Arbeitgebers übereinstimmen
		ist in der Lage, einen Arbeitsvertrag zu lesen	ist in der Lage, die relevanten Bedingungen eines Arbeitsvertrags zu identifizieren
		ist in der Lage, Informationen und Ratschläge zu Pflichten und Rechten am Arbeitsplatz zu finden	ist in der Lage, eine Lohnabrechnung zu lesen
			ist in der Lage, Arbeitsweisen zu vereinbaren und zu verteidigen, die die eigene Beziehung zum Arbeitgeber schützen

10.2 Internationales Arbeitsrecht		ist mit Unterstützung in der Lage, die Einhaltung von Arbeitsrechten einzufordern
		hat Grundkenntnisse über die spezifischen internationalen Arbeitsrechte von (undokumentierten) migrantischen Hausangestellten/Pflegekräften
10.3 Kulturelle Aspekte im internationalen Arbeitsrecht		ist in der Lage, Aspekte in den Arbeitsbedingungen zu identifizieren, die nicht mit den Anforderungen der internationalen Arbeitsrechte übereinstimmen
		kann mit Unterstützung seine/ihre Rechte einfordern, die ihn/sie vor kultureller, geschlechtlicher, rassistischer und altersbedingter Diskriminierung schützen
		kennt seine/ihre Rechte, die ihn/sie vor kultureller, geschlechtlicher, rassistischer, altersbedingter usw. Diskriminierung schützen
		trägt zur (kulturellen) Vielfalt im Arbeitsumfeld bei
Migrants take Care – U11 Praktisches Training am Arbeitsplatz		stärkt Aktivitäten, die gegen kulturelle, geschlechts-, rassen-, altersbedingte Diskriminierung wirken
		reflektiert sein/ihr eigenes Verhalten und ist sensibel und tolerant gegenüber kulturellen und anderen Unterschieden
	Lernstunden	Kompetenzen
	mind. 2 Wochen	
11.1 Professionelle Arbeitsbeziehungen im Bereich der Erwachsenenpflege		übernimmt die Verantwortung für die vereinbarten Arbeitsweisen
		arbeitet partnerschaftlich mit dem Team von Kollegen zusammen
11.2 Gute Praxis in der Erwachsenenpflege		zeigt Verantwortung für angemessene persönliche Haltungen und Überzeugungen am Arbeitsplatz
		zeigt Initiative, um eigene kulturelle Erfahrungen in Bezug auf die Pflegearbeit in die gute Praxis einzubringen und einen Mehrwert zu schaffen

		zeigt Initiative zur Selbsteinschätzung und Motivation am Arbeitsplatz
		zeigt Selbstvertrauen bei der Arbeit
11.3 Persönliche und berufliche Entwicklung		erkennt, ob ein Arbeitsplatz in der Erwachsenenpflege eine realistische berufliche Option für ihn/sie ist und ist in der Lage, seinen/ihren eigenen Schulungsbedarf zu erkennen, um eine gute Praxis in der Erwachsenenpflege zu gewährleisten
11.4 Kommunikation in der Erwachsenenpflege		demonstriert gute Kommunikationsfähigkeiten mit älteren Menschen in einer Pflegeeinrichtung
		demonstriert gute Kommunikationsfähigkeiten mit Kolleg*innen
		kommuniziert mit dem angemessenen Vokabular in jeder Pflegesituation
11.5 Pflegewert Basis		demonstriert die Einhaltung der Pflegewerte (Wahlmöglichkeit, Respekt, Würde, Geduld, nicht-diskriminierende Praxis) bei allen Interaktionen und Aktivitäten in der Pflegefunktion innerhalb der Pflegeeinrichtung
		ermutigt die ältere Person zur aktiven Teilnahme am täglichen Leben/an den täglichen Aktivitäten
11.6 Gesundheit und Sicherheit		demonstriert die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen bei der Erfüllung der Pflegeaufgabe innerhalb einer Pflegeeinrichtung
11.7 Körpersysteme und häufige Zustände beim Älterwerden		erkennt und kann die physischen und psychischen Veränderungen der älteren Person, die er/sie pflegt, identifizieren
		befolgt klare Anweisungen bezüglich der Pflege bei häufigen Erkrankungen älterer Menschen
11.8 Tägliche Pflegeaktivitäten		unterscheidet zwischen kulturellem Hintergrund und persönlicher Identität von Pflegebedürftigen/Kollegen
		handelt entsprechend den Bedürfnissen der Person und revidiert Stereotypen
		zeigt grundlegende Routine bei Pflegetätigkeiten
		liest und schreibt in einfacher Sprache



		nutzt einen Computer und hat grundlegende IKT-Kenntnisse im Büro
11.9 Bewerben Sie sich für ein Praktikum im Bereich Pflegekräfte		zeigt Eigeninitiative bei der Suche nach verfügbaren Angeboten für Praktika
		ist in der Lage, sein/ihr Kompetenzportfolio entsprechend dem Praktikumsangebot zu aktualisieren
		führt erfolgreich ein Vorstellungsgespräch für ein Praktikum durch
		zeigt Bewusstsein, um mögliche Unterschiede in Normen und Kultur während eines Vorstellungsgesprächs zu erkennen
11.10 Arbeitsrechte und Verantwortlichkeiten		analysiert die Arbeitsbedingungen, ob sie den Mindestarbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechten entsprechen
		ist ggf. mit Unterstützung in der Lage, seine/ihre Rechte einzufordern, die ihn/sie vor kultureller Diskriminierung schützen



Unit 1

Das nationale Pflegesystem und die Rolle des Pflegepersonals

Das nationale Pflegesystem und die Rolle des Pflegepersonals

Jedes Land hat sein eigenes nationales Pflegesystem, das darauf abzielt, die Gesundheits- und Sozialfürsorgebedürfnisse der Bevölkerung zu decken. Die Pflegekraft ist ein integraler Bestandteil der Bereitstellung von Lösungen und der Erfüllung dieser Bedürfnisse. Die Pflegekraft hat zahlreiche Rollen und Verantwortlichkeiten, die sich je nach Pflegesituation und Bedarf des Pflegebedürftigen unterscheiden.



Kulturelle Voreingenommenheit

Migrantische Pflegekräfte kommen aus verschiedenen Ländern, in denen die nationalen Pflegesysteme unterschiedlich sind. Daher kann die Rolle des Pflegepersonals je nach Land unterschiedlich sein und es ist unbedingt erforderlich, dass sie eine klare Anleitung und ein Verständnis für ihre berufliche Rolle haben.

Modul 1.1 Verständnis der Struktur des Nationalen Pflegesystems und der Schlüsseldienstleistungen in der Altenpflege

Name der Aktivität Verständnis des nationalen Pflegesystems in dem Land, in dem Sie arbeiten, und Ihrer Rolle als Pflegekraft



Zielsetzungen und Lernergebnisse Definieren Sie das nationale Pflegesystem und die wichtigsten Dienstleistungen in Ihrem Land in Bezug auf die Erwachsenenpflege
Identifizieren Sie Schlüsselrollen und professionelle Arbeitsbeziehungen in der Erwachsenenpflege
Erläutern Sie die Bedeutung von Arbeitsweisen, die mit dem Arbeitgeber abgestimmt sind



Vorgeschlagene Dauer 40 min.

Zahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material Computer und Projektor, Microsoft PowerPoint, Flipchart und Papier, Marker, Blu Tack



Kompetenzen • ist in der Lage, einen Anspruch auf eine bestimmte Pflegedienstleistung geltend zu machen, die in einer bestimmten Situation benötigt wird

Wissen • ist in der Lage, das nationale Pflegesystem im Allgemeinen zu verstehen, speziell mit Blick auf die Pflege älterer Menschen

Fähigkeiten • ist in der Lage, eine Reihe von Schlüsseldienstleistungen innerhalb des nationalen Pflegesystems in Bezug auf die Erwachsenenpflege zu identifizieren

Richtlinien für die Bewertung Mündliche Diskussion; PowerPoint-Präsentation. Bringen Sie SMART-Lernziele an der Wand an, damit die Gruppe sich während der Sitzung darauf beziehen kann, um den Fokus aufrechtzuerhalten (vorher auf Flipchartpapier geschrieben).

Schlüsselbegriffe Nationales Pflegesystem



Referenzen Wichtige Gesetze, die für das Land und die Umgebung relevant sind
Wichtige Richtlinien, die für jede Einrichtung relevant sind
Relevante Regulierungsbehörde für Arbeitskräfte

Beschreibung Aktivität 1.1



Einleitung **Erste Phase:**
Der Trainer stellt sich und seine Rolle/ relevante Erfahrung vor. Weisen Sie jeden Teilnehmer an, sich selbst und seine Rolle/relevante Erfahrung vorzustellen.
Erläutern Sie den Ablauf der Feueralarmübung, die Toiletten und den Gruppenvertrag bezüglich Respekt und Nichtweitergabe von persönlichen Informationen.
Stellen Sie SMART-Lernziele vor (beziehen Sie sich während der gesamten Sitzung darauf, um den Fokus zu behalten)

Definieren Sie das nationale Pflegesystem und die wichtigsten **Aufgabe 1 (Aufwärmübung):** Ermitteln Sie durch Gruppendiskussion die Schlüsselwörter der Teilnehmer in Bezug auf das nationale Pflegesystem und die wichtigsten Dienstleistungen.

Dienstleistungen in Ihrem Land in Bezug auf die Erwachsenenpflege

Der Tutor schreibt die Antworten als Mindmap auf ein Flipchart.

Aufgabe 2: Präsentieren Sie eine kurze länderspezifische PowerPoint-Präsentation, in der die Struktur und die Komponenten des nationalen Pflegesystems in diesem Land beschrieben werden.

Aufgabe 3: Bitten Sie die Teilnehmer, sich in kleinere Gruppen aufzuteilen. Verteilen Sie an jede Gruppe einen Fall einer älteren Person, die eine bestimmte Art von Pflegedienstleistung benötigt. Bitten Sie die TeilnehmerInnen, online oder am Schreibtisch nach dieser spezifischen Schlüsseldienstleistung innerhalb des nationalen Pflegesystems zu suchen. Prüfen Sie die Ergebnisse aller im Plenum.

Wenn die Teilnehmer bereits Erfahrungen mit dem Pflegesystem gemacht haben, entweder durch die Arbeit oder privat, laden Sie sie ein, ihre Erfahrungen und mögliche Probleme, auf die sie gestoßen sind, zu teilen.

Platz für
Notizen:

Modul 1.2

Verständnis der Schlüsselrollen und Karrierewege im Pflegesektor

Name der Aktivität Verstehen der Rolle als Care Worker und der verschiedenen Karrierewege

Zielsetzungen und Lernergebnisse Wissen über die Rolle des Pflegepersonals entwickeln, Standardpraktiken für diese Rolle und die Karrierewege, die im nationalen Kontext existieren, identifizieren.

- Identifizieren von Schlüsselrollen in der Erwachsenenpflege
- Definieren der Hauptverantwortlichkeiten innerhalb jeder identifizierten Rolle
- Erklären Sie die professionellen Arbeitsbeziehungen in der Erwachsenenpflege

Vorgeschlagene Dauer 1-2 Unterrichtsstunden

Anzahl der Teilnehmenden 12





Benötigtes Material Computer und Projektor, Flipchart und Papier, Marker, Blu Tack

Kompetenzen

- Ist in der Lage, die eigene Rolle und die Herausforderungen in Pflegesituationen zu reflektieren

Wissen

- ist in der Lage, Schlüsselrollen und Karrierewege in der Erwachsenenpflege zu beschreiben

Fähigkeiten

- kann Schlüsselrollen und Karrierewege in der Erwachsenenpflege identifizieren

Richtlinien für die Bewertung

- Mündliche Diskussion Q&A, Erklärung
- Aufzeichnung der Ergebnisse auf Flipchart
- Moderation der Gruppendiskussion

Schlüsselbegriffe Nationales Pflegesystem, Pflegekraft, Rollen und Verantwortlichkeiten, Partnerschaftliches Arbeiten, Kompetenz



Beschreibung Aktivität 1.2

Identifizieren von Schlüsselrollen in der Erwachsenenpflege

Lernergebnis 1

Teilen Sie die Teilnehmer in Kleingruppen von nicht mehr als 4 Teilnehmern auf und bitten Sie sie, Schlüsselrollen in der Erwachsenenpflege zu identifizieren.
Unterstützen Sie jede Gruppe dabei, der Hauptgruppe eine Liste von Schlüsselrollen in der Erwachsenenpflege zu übermitteln.
Moderieren Sie die Diskussion und gruppieren Sie die Ergebnisse um.



Hauptverantwortlichkeiten innerhalb jeder identifizierten Rolle

Teilen Sie die Kursteilnehmer in kleine Gruppen von nicht mehr als 4 Teilnehmern ein und weisen Sie jeder Gruppe eine Schlüsselrolle zu, die aus der obigen Schlüsselaktivität ermittelt wurde.
Die Gruppenmitglieder sollen die Hauptverantwortlichkeiten für diese Rolle definieren.
Die Gruppenmitglieder entwerfen ein Plakat mit den Hauptaufgaben der jeweiligen Rolle und präsentieren es in der Hauptgruppe.
Gruppendiskussion über landesspezifische Stellenbeschreibungen für Studenten, um das Lernen einzubetten.

Platz für
Notizen:

Modul 1.3 Verständnis von professionellen Arbeitsbeziehungen in der Altenpflege



Name der Aktivität Arbeiten in Partnerschaft

Zielsetzungen und Lernergebnisse Verstehen, wie wichtig es ist, so zu arbeiten, wie es mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde

Vorgeschlagene Dauer 30 min.



Anzahl der Teilnehmenden 15



Benötigtes Material PowerPoint Flipchart und Papier, Marker, Posterpapier, Buntstifte, Blauklebeband
Computer und Projektor, Microsoft PowerPoint

Kompetenzen

- ist in der Lage, die Verantwortung für die vereinbarten Arbeitsweisen zu übernehmen
- ist in der Lage, in Partnerschaften zu arbeiten
- ist in der Lage, mit dem Arbeitgeber die Arbeitsweisen zu vereinbaren

Wissen

- kann verschiedene Arbeitsbeziehungen in der Altenpflege beschreiben
- kann beschreiben, wie wichtig es ist, so zu arbeiten, wie es mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde

Fähigkeiten

- kann erklären, wie sich eine Arbeitsbeziehung von einer persönlichen Beziehung unterscheiden



- kann anhand von Beispielen erläutern, warum es wichtig ist, sich an den vereinbarten Umfang der Arbeitsaufgabe zu halten
- kann erklären, warum es wichtig ist, partnerschaftlich mit anderen zusammenzuarbeiten
- kann anhand von Beispielen erläutern, warum es wichtig ist, sich an den vereinbarten Aufgabenbereich zu halten
- ist in der Lage, sich in die partnerschaftliche Arbeit mit anderen zu integrieren
- ist in der Lage, Arbeitsweisen zu identifizieren, die zur Verbesserung der partnerschaftlichen Arbeit beitragen können

**Richtlinien für die
Bewertung**

Powerpoint-Präsentation
Gruppendiskussion und Austausch von professionellen länderspezifischen Verhaltenskodizes, sofern vorhanden, um ein klares Verständnis für das erforderliche professionelle Arbeiten zu gewährleisten

Beschreibung Aktivität 1.3

Erklären Sie professionelle Arbeitsbeziehungen in der Erwachsenenpflege
Interaktive Rollenspiel-Aktivität. Die Teilnehmer sollen in 4er-Gruppen anhand von länderspezifischen Fallbeispielen, die vom Tutor erstellt werden, in einem Rollenspiel Beispiele für schlechte berufliche Praxis aufzeigen. Die Teilnehmer sollen erklären, warum die Praxis schlecht ist und detailliert beschreiben, wie Beispiele für eine optimale Praxis aussehen würden.
Der Tutor hält eine kurze Powerpoint-Präsentation über die Werte, die den professionellen Arbeitsbeziehungen in der Erwachsenenpflege zugrunde liegen.
Die Teilnehmer müssen ein Bewertungsquiz basierend auf der obigen PowerPoint-Präsentation ausfüllen, um sicherzustellen, dass das Lernen stattgefunden hat.



Beispiele für Fallstudien

Fallstudie 1: Körperliche Misshandlung

Die Geschichte von Herrn H. - "Vor einem Jahr hatte ich einen Schlaganfall, durch den ich teilweise gelähmt war. Ich hatte das Glück, Pflegekräfte zu haben, die dreimal am Tag zu mir nach Hause kamen, und meine Frau kümmerte sich die restliche Zeit um mich. Leider wurde meine Frau nach einer Weile immer aggressiver und ungeduldiger mir gegenüber. Eines Abends, als ich sie gebeten hatte, mir auf die Toilette zu helfen, schubste sie mich und ich fiel hin und schlug mir den Kopf an. Sie half mir dann auf, schlug mich aber dann ins Gesicht.

Ich wollte das Sozialamt nicht anrufen; ich wollte nicht, dass meine Frau in Schwierigkeiten gerät, da ich wusste, dass sie nur ausschlug, weil sie so gestresst war. Stattdessen wandte ich mich an die Action on Elder Abuse Helpline, und sie rieten mir, einen Zeitplan mit Familie und Freunden auszuarbeiten, damit meine Frau etwas Freizeit bekommt und sich weniger isoliert fühlt. Mit Hilfe meiner

Familie und Freunde konnte ich den Zeitplan entwickeln und das Leben zu Hause mit meiner Frau verbesserte sich deutlich."

Fallstudie 2: Vernachlässigung

Die Geschichte von Frau S. - "Frau S. wurde überwiesen, nachdem sie sich Sorgen über einen Vorfall gemacht hatte, der sich in dem Pflegeheim ereignet hatte, in dem sie lebte. Frau S. hat eine sehr fortgeschrittene Demenz und ist nicht mehr in der Lage zu kommunizieren. Sie hat auch eine sehr eingeschränkte Mobilität und braucht volle Unterstützung bei der gesamten persönlichen Pflege und Mobilität.

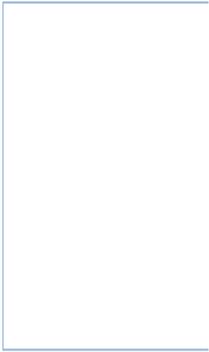
Eines Tages wurde festgestellt, dass Frau S. aus ihrem elektrischen Ruhesessel gefallen war. Sie brauchte eine Übernachtung im Krankenhaus und hatte umfangreiche Prellungen im Gesicht. Verständlicherweise war ihre Familie darüber sehr bestürzt und stellte ihrem Sozialarbeiter eine Reihe von Fotos des Vorfalls zur Verfügung, um zu verdeutlichen, wie traumatisch es für ihre Mutter gewesen war.

Eine Untersuchung des Pflegeheims ergab eine unzureichende Personalausstattung in dem Bereich, in dem Frau S. lebte. Es zeigte sich auch, dass das Personal sehr abhängige und verwirrte Bewohner unbeaufsichtigt gelassen hatte. Weitere Untersuchungen ergaben, dass auch andere Bereiche, wie z. B. die Risikobewertung im Pflegeheim, sehr mangelhaft waren.

Die Familie war involviert und verstand, dass wir diese Probleme sehr ernst nehmen. Das Pflegeheim hatte versucht, den Vorfall herunterzuspielen und behauptete, die Familie sei eingeschüchtert. Die Sozialarbeiterin berichtete jedoch, dass die Familie einfach nur besorgt war über das, was sie als schwere Vernachlässigung empfand. Die Sozialarbeiterin traf sich mit der Familie, um alle ihre Bedenken aufzunehmen. Nach einer Untersuchung im Pflegeheim arrangierte die Sozialarbeiterin ein Treffen in Anwesenheit ihres Teamleiters, um diese Probleme anzusprechen und lud die Familie und den Heimleiter ein.

Dies stellte eine entschlossene und durchsetzungsfähige Herangehensweise gegenüber dem Heim dar, ohne dass sich eine Partei außerhalb des Prozesses oder angegriffen fühlte. So konnte die Angelegenheit einvernehmlich gelöst werden.

Eine weitere Besprechung wurde in Anwesenheit der Tochter abgehalten, um sicherzustellen, dass alle Informationen zurückgespielt wurden und die Familie mit dem Ergebnis zufrieden war. Die Familie fühlte sich gestärkt und einbezogen, und die Bedürfnisse von Frau S. blieben während des gesamten Prozesses im Mittelpunkt.



**Platz für
Notizen:**

Modul 1.4 Verständnis für die Wichtigkeit einer Arbeitsweise, die mit dem Arbeitgeber abgestimmt ist



Name der Aktivität Reflektieren des eigenen biografischen und kulturellen Hintergrunds in Bezug auf die berufliche Rolle und die Kommunikation im Arbeitsumfeld



Zielsetzungen und Lernergebnisse Diese Aktivität zielt darauf ab, Pflegekräfte zur Sensibilität gegenüber Irritationen und Missverständnissen anzuleiten, die durch unterschiedliche Wahrnehmungen von Pflegesystemen und Berufsrollen entstehen. Sie sollen sich auch der unterschiedlichen Bedeutungen von "Kultur" bewusst sein und einige Beispiele für "Vielfalt" kennen.



Vorgeschlagene Dauer 1 Stunde

Anzahl der Teilnehmenden 15-20



Benötigtes Material Flipchart, Pinnwand, Moderationskarten, Papier und Stifte.

Kompetenzen

- ist in der Lage, das angemessene Maß an Distanz und Geschwindigkeit in Arbeitsbeziehungen zu finden
- ist in der Lage, entsprechend den Parametern einer beruflichen Beziehung im Gastland zu handeln



Wissen

- Kennt die geeigneten Normen für Kommunikation und Verhalten in Arbeitsbeziehungen im Unternehmen und in der Erwachsenenpflege

Fähigkeiten

- Kann sich schriftlich und mündlich verständigen
- Plant seine/ihre Arbeit nach einem Zeitplan und hält die Normen der Pünktlichkeit ein

Richtlinien für die Bewertung Die Teilnehmer sollten die Meinung der anderen nicht kritisieren oder argumentieren. Der Trainer sollte eine Atmosphäre der offenen Diskussion unterstützen. Unterschiedliche Auffassungen von Kultur sollten respektiert und als eine Quelle der Vielfalt behandelt werden.

Schlüsselbegriffe Berufsrolle, Kultur, Vielfalt

Referenzen

<https://www.hiclipart.com/free-transparent-background-png-clipart-duon>
<https://www.researchgate.net/publication/307672137/figure/fig2/AS:406372853272577@1473898246369/Abb-2-Four-Layers-of-Diversity-Gardenswartz-Rowe.png>
<https://www.pinterest.de/pin/842102830305446949/>



Phase eins

Der Trainer hat einige Fragen auf ein Flipchart geschrieben:

Welche Erwartungen haben die TeilnehmerInnen an ihre berufliche Rolle als Pflegekräfte?

Welche Aufgaben haben sie? Welche Fähigkeiten und Kompetenzen?

Die TeilnehmerInnen notieren ihre Ideen auf Moderationskarten und diskutieren in Kleingruppen über ihre Ideen und Erfahrungen.

Die Moderationskarten müssen an die Pinnwand gepinnt werden.



Berufliche Rolle

Brainstorming im Plenum:

Entsprechen diese Wahrnehmungen der Berufsrolle eher dem Pflegesystem im Herkunftsland oder dem jeweiligen Pflegesystem im Aufenthaltsland?

Gibt es überhaupt Unterschiede? Wenn es welche gibt, nennen die Teilnehmer Beispiele.

Ist der genannte Unterschied auf unterschiedliche Gesetzgebung, auf unterschiedliche kulturelle Normen, auf unterschiedliche Geschlechterrollen, auf die Distanz von Jung und Alt zurückzuführen?

Zweite Phase

Ideen der Teilnehmer zu den verschiedenen Bedeutungen von Kultur (Beispiele) sollen auf Moderationskarten (in der Herkunftssprache und/oder des Wohnsitzlandes) notiert und aufgepinnt werden.

Kultur

Der Trainer hat ebenfalls einige Karten vorbereitet.

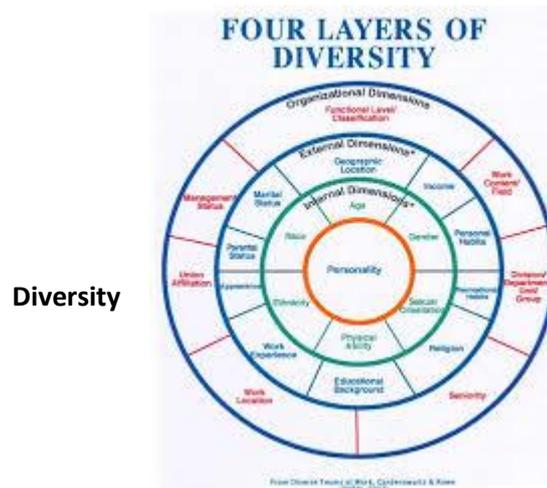
Das Fazit könnte sein, dass Kultur viele verschiedene Aspekte und Bedeutungen hat und weder statisch noch auf die ethnische Komponente reduziert ist.



<https://www.hiclipart.com/free-transparent-background-png-clipart-duonr>

Phase 3:

Input des Trainers oder eines anderen Experten zum Thema Diversity



<https://www.researchgate.net/publication/307672137/figure/fig2/AS:406372853272577@1473898246369/Abb-2-Four-Layers-of-Diversity-Gardenswartz-Rowe.png>

<https://www.pinterest.de/pin/842102830305446949/>

Platz für
Notizen:

Wichtige Botschaften zum Mitnehmen

Eine Pflegekraft mit Migrationshintergrund sollte immer das nationale Pflegesetting, in dem sie arbeitet, und die Rollen und Verantwortlichkeiten, die sie erfüllen muss, berücksichtigen.

Was ich tue

- Ich stelle sicher, dass ich das nationale Pflegesystem, in dem Sie arbeiten, verstehe.
- Ich stelle sicher, dass ich Ihre Rolle als Pflegekraft verstehe.
- Ich versichere, dass ich die Bedeutung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit verstehe
- Ich setze mich für Teamarbeit ein

Was ich nicht tue

- Ich gehe nicht davon aus, dass alle nationalen Pflegesysteme gleich sind
- Ich überschreite nicht den Rahmen meiner Rolle als Care Worker



		Grundlagen der persönlichen und professionellen Entwicklung im Pflegebereich
	Grundlagen der persönlichen und professionellen Entwicklung im Pflegebereich	<p>Die Grundlagen der persönlichen und beruflichen Entwicklung bestehen aus dem kontinuierlichen Fortschritt und der Entwicklung neuer Fähigkeiten und Kenntnisse, die den Karriererahmen einer Person fördern und sie in allen Aspekten ihres Berufs auf dem neuesten Stand halten.</p> <p>In Bezug auf das Gesundheitssystem wird es dem Pflegepersonal mit Migrationshintergrund das entsprechende Wissen über den Pflegedienst und die Rollen, die für die ältere Bevölkerung gelten, vermitteln. Das Verständnis für die Situation, die zusätzlichen Verantwortlichkeiten, die möglichen Wege zu den verschiedenen Bereichen der Pflege und die spezialisierte medizinische Ausbildung werden zusätzliche wichtige Lernpunkte sein.</p>
	Kulturelle Voreingenommenheit	<p>Pflegekräfte mit Migrationshintergrund kommen aus verschiedenen Nationalitäten. Jeder Migrant muss sich in den Gastländern anpassen, um integriert zu werden. Die sozioökonomische Integration ist ein wichtiger Faktor für die Akzeptanz von Migranten in Berufen der persönlichen Pflege. Das Problem, in den Aufnahmeländern legale Rechte für einen dauerhaften Aufenthalt zu erwerben, erschwert ebenso die Möglichkeit, Arbeitsrechte zu erhalten. Soziale Diskriminierungen führen dazu, dass Migranten aufgrund ihres unterschiedlichen Alters, Geschlechts, ihrer Nationalität und ihrer religiösen Überzeugungen ausgegrenzt werden.</p>

Modul 2.1 Bewährte Praktiken in der Erwachsenenpflege

Name der Aktivität Wie persönliche Werte und Prinzipien den individuellen Beitrag zur Arbeit in der Gesundheits- und Sozialfürsorge für ältere Menschen beeinflussen



Zielsetzungen und Lernergebnisse Das Hauptziel der persönlichen und beruflichen Entwicklung ist es, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zu aktualisieren, die von einem Praktiker im Gesundheits- und Sozialwesen verlangt werden, basierend auf Praktiken, die sich aus dem Gesundheitssystem ableiten, während die Gleichberechtigung der Beschäftigung im Sozial- und Gesundheitswesen gefördert wird.

Im Einzelnen,

1. Verstehen der nationalen Gesetzgebung und Politik in Bezug auf kulturelle und religiöse Vielfalt
2. In der Lage sein, Wege zu finden, um eine bestehende soziale Distanz zu überbrücken (insbesondere bei älteren Menschen)



Vorgeschlagene Dauer bis zu 1 Std.

Anzahl der Teilnehmenden bis zu 15



Benötigtes Material PowerPoint, Projektor, Video, Gastredner, Papier und Stifte, Flipchart, Experten aus Gesundheitsberufen, Soziologen

Die neue Pflegekraft mit Migrationshintergrund:

Kompetenzen

- zeigt Verantwortung, um sicherzustellen, dass ihre/seine persönlichen Einstellungen oder Überzeugungen die Qualität der Arbeit nicht behindern



Wissen Die neue Pflegekraft mit Migrationshintergrund::

- ist in der Lage zu beschreiben, was für eine gute Praxis in der Erwachsenenpflege erforderlich ist
- ist in der Lage, Lernaktivitäten zu beschreiben, die Wissen, Fähigkeiten und Verständnis entwickeln

Fähigkeiten

- zeigt Verantwortung dafür, dass ihre/seine persönlichen Einstellungen und Überzeugungen die Qualität der Arbeit nicht behindern

Richtlinien für die Bewertung Während der Bewertung des Entwicklungsplans haben die Pflegekräfte mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, die Aktivitäten des täglichen Lebens eines Falles zu bestimmen, die in den individualisierten Plan der älteren Person aufgenommen werden. Sie müssen die Lernergebnisse für Fähigkeiten, die in der Sozial- und Gesundheitspflege benötigt werden, anwenden.

Im Einzelnen:

- Eine aktive Teilnahme demonstrieren
- Kommunikationsfähigkeiten entwickeln und demonstrieren, einschließlich der Verwendung von Gesundheitsterminologie in jedem Fall der Person
- Bewusstsein für Themen, die im Widerspruch zu den Traditionen im Herkunftsland stehen

Das Studium der Sozial- und Gesundheitswissenschaften unter Berücksichtigung des legalen Aufenthalts von Migranten in den Ländern fortsetzen, um einen Abschluss als offizielle Bescheinigung zu erhalten.

Schlüsselbegriffe Grundsätze, Persönliche Pflege, Professionelle Pflege, Entwicklungsplan



Referenzen Title: Personal and professional development
Author: Health Career
Publisher: Health Career, 2019
<https://www.healthcareers.nhs.uk>

Beschreibung Aktivität 2.1	
	<p>Einleitung Teilen Sie die Teilnehmer in Gruppen von 2-3 Personen ein.</p> <p>Reflexion der Berufserfahrung</p> <p>PHASE 1 Jede Gruppe schreibt ein Szenario auf (entweder imaginär oder aus eigener Erfahrung), in dem ihr Glaubenssystem (Religion, Kultur, etc.) eine Barriere/ein Hindernis in ihren täglichen Aktivitäten und/oder ihrem Entwicklungsplan darstellen würde oder dargestellt hat, das sie daran hindert, aktiv teilzunehmen und neue Fähigkeiten zu erwerben. Jedes Team liest sein Szenario vor und die nächste Gruppe muss aus ihrer eigenen Sicht/Erfahrung heraus eine Lösung finden, wie sie entsprechende/gleichwertige Herausforderungen bereits angegangen sind/angegangen wären und überwunden haben. Auf diese Weise hat jede Gruppe am Ende der Aktivität sowohl eine Erfahrung ausgetauscht als auch eine mögliche Lösung angeboten.</p> <p>PHASE ZWEI Nach Abschluss der Aktivität wird jede Gruppe gebeten, aufzuschreiben, welcher Aspekt der vorgeschlagenen Lösungen eine gute Praxis darstellt und die erkannten Hindernisse angeht. Zweitens werden die Gruppen gebeten, Beispiele für Verhaltensweisen zu nennen, die eine gute Praxis nicht unterstützen würden. Nachdem sie mit dem Rest der Gruppe besprochen wurden, werden die Good-Practice-Taktiken schließlich eines der in Phase EINS besprochenen Probleme/Konflikte angesprochen haben und einen mündlichen, erfahrungsbasierten praktischen Leitfaden bilden, der leicht übertragen und repliziert werden kann. Der Trainer könnte weitere Aspekte, die für eine gute Praxis erforderlich sind, zur Verfügung stellen, wenn sie bisher nicht erwähnt wurden, und mit den Teilnehmern diskutieren.</p> <p>Durch diese Aktivität werden sich die Teilnehmer sicher fühlen, ihre eigenen Schwierigkeiten mitzuteilen und aktiv von anderen zu lernen, während sie Verantwortung übernehmen. Unter Anleitung des Soziologen/Gastreferenten werden wir sicherstellen, dass die Sprache nicht beleidigend wird und dass die Sorgen/Schwierigkeiten der Teilnehmer entsprechend den nationalen Gesundheitsprotokollen und -richtlinien richtig angesprochen werden.</p>

	Kulturelle Voreingenommenheit	Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund können aufgrund ihres Glaubenssystems Schwierigkeiten bei der Überwindung von Barrieren in Bezug auf die Gesundheitsfürsorge (z. B. Nacktheit) haben/hatten.
Platz für Notizen:		

Modul 2.2 Persönlicher Entwicklungsplan



Name der Aktivität Wie der persönliche Entwicklungsplan das Wissen und die Patientenzufriedenheit/das Wohlbefinden verbessern kann

Zielsetzung und Lernergebnisse

Ein persönlicher Entwicklungsplan wird:

1. Migrantenbetreuern helfen, die Wichtigkeit zu definieren, ihre Fortschritte zu verfolgen
2. Ihr Verständnis dafür verbessern, wie strukturierte Methoden ihnen und dem Patienten helfen, ihre täglichen Ziele zu erreichen.
3. Als persönlicher, strategischer Leitfaden für die Erreichung und Bewertung fungieren



Vorgeschlagene Dauer bis zu 1 Stunde

Zahl der Teilnehmenden bis zu 15



Benötigtes Material Grundkenntnisse im Umgang mit dem Computer, PowerPoint, Projektor, Video, Gastredner, Papier und Stifte, Flipchart, Experten für Gesundheitsberufe, Soziologen

Kompetenzen

Die neue Pflegekraft mit Migrationshintergrund:

- Ist in der Lage, seinen/ihren eigenen Schulungsbedarf zu erkennen, um eine gute Praxis in der Erwachsenenpflege zu gewährleisten



- Ist in der Lage, seinen/ihren "persönlichen Entwicklungsplan" durchzuführen

Wissen

- Ist in der Lage, die Umstände, Quellen und Personen zu beschreiben, die ihr/ihm helfen, die Qualität der Pflege zu verbessern

Fähigkeiten

- ist in der Lage, sich selbst zum Training zu motivieren

Richtlinien für die Bewertung

Im Rahmen des persönlichen Entwicklungsplans muss der Betreuer in der Lage sein, seine eigenen täglichen Bedürfnisse zu erkennen und, was noch wichtiger ist, eine Strategie zu entwickeln, um seine beruflichen Fähigkeiten und Qualitäten zu verfolgen und zu verbessern.

Das heißt, die Pflegekraft muss in der Lage sein, ihre Aufgaben genau zu verstehen und wie ihre Routine zur Verbesserung ihrer Arbeit beiträgt. Sie/er sollte in der Lage sein, ein genaues Verständnis von Qualität in der Pflege zu demonstrieren.

Schlüsselbegriffe

Persönlich, Entwicklung, Plan, Zeitplan, Struktur, Leitfaden, Vorbereitung, Verbesserung

Referenzen

Ihre persönliche Entwicklung - Das CARE-ZERTIFIKAT
<https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Learning-and-development/Care-Certificate/Standard-2.pdf>

A competence-based approach to improve the social inclusion of migrant women; Edited by Mar Camarasa i Casals and Laura Sales Gutiérrez ; Surt Women's Foundation



Beschreibung Aktivität 2.2	
	<p style="text-align: center;">Einleitung</p> <p>Schulungsanforderungen</p> <p>Aktivität 1</p> <p>Alle Teilnehmer schreiben ein Erlebnis aus der Vergangenheit auf, bei dem sie sich nicht an die gute Praxis bei der Pflege einer älteren Person gehalten haben oder ein anderes berufliches Erlebnis, das sie in eine unerwünschte/riskante Situation gebracht hat. Alle Notizen werden gemischt und die Teilnehmer wählen zufällig aus dem Topf aus. Sie lesen den Fall laut vor und die Teilnehmer geben im Kreis an, welche Art von Vorbildung die Pflege verbessert und den Vorfall verhindert hätte. Der Experte im Raum koordiniert und beaufsichtigt die Diskussion, während er sein eigenes Wissen und seine Expertise zu dem Thema beisteuert.</p> <p>Dies ist ein lustiger Weg, um die Teilnehmer durch die Anonymität dazu zu bringen, wirklich ehrlich zu sein.</p>

	<p>Persönlicher Entwicklungsplan</p>	<p>Der Trainer bittet die Teilnehmer, an Dinge zu denken, die sie sich in ihrem Leben wünschen (z. B. einen Job zu haben, ein schönes Haus, Kinder usw.). Sie machen eine Liste mit all ihren Wünschen. Dann denken sie über mögliche Hindernisse nach, die sie bei der Verwirklichung ihrer Träume finden (zum Beispiel, dass sie keinen Job finden können, weil es im Moment viel Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt gibt).</p> <p>Nachdem alle Teilnehmer über ihre Träume und Hindernisse nachgedacht haben, teilen die Teilnehmer ihre Gedanken in der Klasse mit und der Trainer sammelt die Ideen in einer Tabelle. Dadurch können die Teilnehmer sehen, dass viele der Wünsche und Schwierigkeiten von mehreren Teilnehmern der Gruppe geteilt werden. Dann beschriftet der Trainer die Hindernisse, die während der Sitzung herauskamen, und ordnet sie in drei Gruppen ein: persönliche Faktoren, strukturelle Faktoren und Kompetenzfaktoren. Der Moderator erklärt die drei Arten von Faktoren und in welcher Weise jeder einzelne von uns in der Lage ist, sich zu verändern. Insbesondere die persönlichen und die Kompetenzfaktoren sollten mit den Teilnehmern besprochen werden, um die Umstände, Quellen und Personen zu identifizieren, die jedem Teilnehmer helfen, in seiner persönlichen Entwicklung voranzukommen.</p> <p>Dies wird den Teilnehmern ermöglichen, ihre individuellen Ziele in Bezug auf ihr persönliches Projekt zu sehen. Es wird den Teilnehmern auch helfen zu erkennen, dass strukturelle Schwierigkeiten mit der Entwicklung individueller Kompetenzen kompensiert werden können und welche Arten von kollektivem Handeln helfen können, strukturelle Ungleichheiten zu reduzieren</p> <p>Abschließend sollte jeder Teilnehmer gebeten werden, seinen persönlichen Entwicklungsplan für das nächste Jahr und die Perspektiven für die nächsten 5 Jahre detailliert darzustellen und diesen Plan individuell mit dem Trainer zu besprechen.</p>
	<p>Kulturelle Voreingenommenheit</p>	<p>Strukturelle Faktoren sind oft ein Hindernis für die Weiterführung des persönlichen Entwicklungsplans und im Fall von Migranten sind diese Hindernisse sehr stark mit der strukturellen Diskriminierung von Migranten in der Gesetzgebung und Gesellschaft verbunden. Die Teilnehmer sollten sich über bestimmte strukturelle Hindernisse bewusst sein, die sie individuell nicht überwinden können. Der Trainer kann Beispiele nennen, in denen kollektive Aktionen strukturelle Ungleichheiten für Migranten reduziert haben.</p>

Platz für
Notizen:

Modul 2.3 Interkulturelle Sicht auf gute Praxis in der Erwachsenenpflege



Name der Aktivität

Anpassen an das wesentliche Bedürfnis des Wohlbefindens eines Patienten



Zielsetzung und Lernergebnisse

Die professionelle Pflege eines Erwachsenen umfasst ein breites Spektrum an Leistungen (emotionale, körperliche, soziale, emotionale, Lernbedürfnisse usw.).

Diese Aktivität zielt darauf ab, Pflegekräfte durch Situationen zu führen, in denen das kulturelle Kapital zwischen der für die Pflege verantwortlichen Person und dem Patienten auf professionelle und angemessene Weise in Konflikt steht.



Vorgeschlagene Dauer

1 Stunde

Zahl der Teilnehmenden

bis zu 15



Benötigtes Material

PowerPoint, Projektor, Video, Gastredner, Papier und Stifte, Flipchart, Experten in Gesundheitsberufen, Soziologen

Die neue Pflegekraft mit Migrationshintergrund:

Kompetenzen

- ist in der Lage, eigene/kulturelle Erfahrungen in Bezug auf die Pflegearbeit in die gute Praxis einzubringen und einen Mehrwert zu schaffen



Wissen

- Kennt die kulturellen Vorgaben und Erwartungen an die Pflegearbeit

- Fähigkeiten**
- Ist in der Lage, seine/ihre Rolle entsprechend den Erwartungen des Kunden anzupassen und nach Möglichkeit die besten Praktiken seiner/ihrer Kultur hinzuzufügen

Richtlinien für die Bewertung Der Betreuer sollte in der Lage sein, zu erkennen, was ein "Good Practice"-Beispiel in Bezug auf die Erwachsenenbetreuung nahelegt. Er/sie sollte auch in der Lage sein, zu erkennen, wo sich Kulturen und Überzeugungen überschneiden oder in Konflikt stehen und wie man mögliche Situationen auf respektvolle und professionelle Weise deeskaliert.

Schlüsselbegriffe Gute Praxis, Interkultureller Dialog



Referenzen Prinzipien und Praktiken der Arbeit in der Erwachsenenpflege
<https://www.pearsonschoolsandfecolleges.co.uk/FEAndVocational/HealthAndSocialCare/BTEC/btec-level-2-technical-for-health-and-social-care/Samples/adult-care/Samples/adult-care/unit-1-principles-of-adult-care.pdf>

Beschreibung Aktivität 2.3	
	<p>Einleitung Aktivität 1</p> <p>Reflexion der Berufserfahrung Der Experte, der das Seminar leitet, hat im Voraus 10 Fragen aufgeschrieben (die Anzahl kann nach seinem Ermessen geändert werden), die interkulturelle Konfliktsituationen beschreiben (Kleidung, Verhalten, Körpersprache usw.). Er kann sie entweder laut vorlesen oder auf eine Leinwand projizieren, damit alle sie sehen können. Für jede Frage sollte er drei mögliche Antworten vorbereitet haben, die beschreiben, wie man den Konflikt richtig angeht (oder wie man die Situation des Patienten verbessern könnte). Die möglichen Antworten müssen realistisch sein - erstens, weil wir die Teilnehmer herausfordern müssen, ihre Antworten zu begründen und die dünnen Linien der heiklen Psychologie eines hilfsbedürftigen Menschen anzuerkennen, und zweitens, weil neue Ansätze entstehen könnten, die über die hinausgehen, die den Pflegenden bereits bekannt sind.</p> <p>AKTIVITÄT ZWEI</p> <p>Jeder Teilnehmer kann einen wirklich kurzen Sketch erstellen, der ein Stereotyp imitiert, mit dem er/sie aufgrund seines/ihrer Aussehens/Akzents in Verbindung gebracht wird. Der Rest der Teilnehmer muss sein Herkunftsland erraten.</p> <p>Ein anderes Beispiel könnte sein, dass der Betreuer mögliche, reale Patientensituationen skizziert, z. B. Ohnmacht, Erkältung, Grippe. Dann wird jeder Teilnehmer herausgefordert, ihn/sie nach diesem</p>



		traditionellen Glauben/Kultur zu pflegen. Der Rest der Gruppe muss erraten, woher er kommt/mit welcher Art von Religion er aufgewachsen ist.
Platz für Notizen:		

Wichtige Botschaften zum Mitnehmen

- Verteilen Sie an die Teilnehmer eine Kopie ihres persönlichen Entwicklungsplans
- Verteilen Sie eine Liste mit Do's und Don'ts wie die unten stehende:

Was ich tue

- Ich übernehme persönliche Verantwortung für mein eigenes Lernen und meine persönliche Entwicklung.
- Ich überprüfe alle 6 Monate, ob ich immer noch meinem ursprünglich festgelegten persönlichen Entwicklungsplan folge.
- Ich Sorge dafür, dass mein persönlicher Entwicklungsplan regelmäßig aktualisiert wird
- Ich identifiziere meine eigenen persönlichen Fähigkeiten und Pflegekompetenzen
- Ich suche Anleitung und Hilfe, wenn ich Zweifel habe
- Ich reflektiere über Stereotypen, Diskriminierung und persönliche Erfahrungen
- Ich habe ein klares Verständnis von Richtlinien und nationalen Vorgaben
- Ich bin mir der unterschiedlichen Wahrnehmungen und Erwartungen in der Pflegearbeit bewusst

Was ich nicht tue

- Ich gehe nicht davon aus, dass ich alle Kenntnisse und Fähigkeiten habe, die für die Rolle des Betreuers erforderlich sind.
- Ich vergesse nicht, die Ausbildung zu aktualisieren, da sich die Praxis und die Gesetzgebung ständig ändern.
- Ich ignoriere oder überschätze nicht die kulturellen Unterschiede im Arbeitsumfeld der Pflege

		<h2>Kommunikationsgrundlagen in der Altenpflege</h2>
	<p>Grundlagen der Kommunikation</p>	<p>Kommunikation ist für eine gute Qualität der Pflege in der Praxis des sozialen Gesundheitswesens unerlässlich. Sie ist von grundlegender Bedeutung für die Beziehung des Pflegepersonals mit der älteren Person und auch mit den Familienmitgliedern, sie ist auch innerhalb des Teams von Fachleuten von grundlegender Bedeutung. Das Kundenprofil hat sich heute verändert; es ist ein viel anspruchsvolleres Profil, das eine andere Art von mehr individualisierter Aufmerksamkeit erfordert. Sozial- und Gesundheitsfachkräfte und Pflegekräfte müssen wissen, wie sie das Pflegemodell identifizieren können, das zu den Bedürfnissen der älteren Person passt, und dass die Pflegekraft über die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen verfügt, um eine gute Kommunikation zwischen den beteiligten Parteien zu gewährleisten, so dass die geleistete Pflege von guter Qualität und angemessen ist.</p>
	<p>Kulturelle Voreingenommenheit</p>	<p>Pflegekräfte kommen aus verschiedenen Ländern, in denen es unterschiedliche Arten der Kommunikation geben kann, insbesondere was die nonverbale Kommunikation betrifft. Eine gute Kommunikation besteht darin, sich zu vergewissern, dass die Kommunikation erfolgreich war, und wenn nötig, die Sprache an die Bedürfnisse der Person anzupassen, um Missverständnisse zu vermeiden. Es ist auch wichtig, die Reaktionen der älteren Person nach ihren eigenen kulturellen Kriterien zu interpretieren.</p>

Modul 3.1 Kommunikation in der Erwachsenenpflege

Name der Aktivität Kommunikation zu diskutieren. Lösung einer Fallstudie



Zielsetzungen und Lernergebnisse

Verstehen, warum Kommunikation in der Erwachsenenpflege wichtig ist

Verstehen, wie man die kommunikativen und sprachlichen Bedürfnisse, Wünsche und Vorlieben einer Person erfüllen kann

Verstehen, wie man Kommunikationsbarrieren abbaut.

Vertraulichkeit und die Notwendigkeit eines sicheren Umgangs mit Informationen in der Erwachsenenpflege verstehen.



Vorgeschlagene Dauer

bis zu 20

Anzahl der Teilnehmenden

Benötigtes Material



Die neue Pflegekraft mit Migrationshintergrund:

- Kompetenzen**
- zeigt Verantwortung, um sicherzustellen, dass ihre/seine persönlichen Einstellungen oder Überzeugungen die Qualität der Arbeit nicht behindern



- Wissen**
- kann erklären, warum Kommunikation im Umfeld der Erwachsenenpflege wichtig ist
 - kann Wege beschreiben, wie man die kommunikativen und sprachlichen Bedürfnisse, Wünsche und Vorlieben einer Person erfüllen kann
 - ist in der Lage, Möglichkeiten zum Abbau von Kommunikationsbarrieren zu beschreiben
 - weiß, dass aufgrund von unterschiedlichen Begriffen und Erwartungen in einem anderen kulturellen Umfeld immer die Gefahr eines Missverständnisses besteht
 - weiß um die möglichen Unterschiede in der nonverbalen Kommunikation in einem anderen kulturellen Umfeld

- Fähigkeiten**
- ist in der Lage, verschiedene Gründe zu identifizieren, warum Menschen kommunizieren
 - ist in der Lage, die Reaktionen einer Person beim Kommunizieren zu beobachten
 - ist in der Lage, aus einer Reihe von Kommunikationsmethoden zu wählen
 - ist in der Lage, die kommunikativen und sprachlichen Bedürfnisse, Wünsche und Vorlieben einer Person herauszufinden
 - ist in der Lage zu überprüfen, ob die Kommunikation verstanden wurde
 - ist in der Lage, nonverbale Kommunikation in einem anderen kulturellen Umfeld zu verstehen
 - Ist in der Lage, dem Kunden Fragen zu stellen und zu überprüfen, ob er sie missverstanden hat

Richtlinien für die Bewertung In einer kontinuierlichen Evaluation sollen die Studierenden ihre kommunikativen Fähigkeiten und ihr Sprachverständnis in der Altenpflege durch die Lösung eines Fallbeispiels unter Beweis stellen.

Schlüsselbegriffe Verbale Kommunikation, nonverbale Kommunikation, Kommunikationsbarrieren, Kommunikationsbedarf, effektive Kommunikation, SAAC



Referenzen Communication and basic language of the host country
Communication and language applied to the care of the eldest person

Beschreibung Aktivität 3.1	
	<p>Einleitung In der ersten Phase werden die Teilnehmer schriftlich kontextualisieren, was aus ihrer Sicht das Wort Kommunikation bedeutet. Es wird mit den anderen geteilt, um ein vollständiges Bild der Ideen über diesen Begriff zu bekommen.</p> <p>Unterschiedliche Kommunikationsweisen In der zweiten Phase werden die verschiedenen Arten der Kommunikation besprochen, so dass sie auf die verschiedenen Arten der Kommunikationsbedürfnisse einer älteren Person angewendet werden können.</p> <p>Kommunikationsbedürfnisse In der dritten Phase werden verschiedene Arten der Körperkommunikation aufgezeigt, die darauf abzielen, die nonverbale Kommunikation als Erkennung der Bedürfnisse der Person zu erkennen.</p> <p>Nonverbale Kommunikation in interkulturellen Umgebungen Die Teilnehmer werden gebeten, über Aspekte ihrer nonverbalen Kommunikation nachzudenken, die im Gastland anders sind. Jeder Teilnehmer zeigt dem Rest des Teams eine Geste, Mimik, Aktion der Körpersprache und die anderen Teilnehmer müssen erklären, was sie bedeutet. Wenn es falsche Erklärungen gibt, muss der Teilnehmer korrigieren.</p> <p>Unterschiedliche Kommunikationsmethoden Die verschiedenen Methoden der Kommunikation werden erklärt und dann muss jeder Teilnehmer eine Fallstudie lösen, in der er/sie seine/ihre Kommunikationsfähigkeiten mit einer gehörlosen Person demonstriert.</p>
	<p>Kulturelle Voreingenommenheit Kommunikation stellt eine der kritischsten und sensibelsten Arten der Interaktion dar, bei der kulturelle Unterschiede leicht zu Missverständnissen und Verwirrung führen können. Kulturelle Prägungen bestimmen Ihre Art der Kommunikation und Missverständnisse können im Inhalt der Kommunikation, aber auch im Stil/Kanal der Kommunikation auftreten.</p> <p>Ein Beispiel könnte ein Missverständnis aufgrund einer Geste sein, die in verschiedenen Kulturen völlig anders verwendet wird. Ein anderes könnte ein Thema sein (z. B. Politik, Religion, Sexualität), das in einigen Teilen der Welt kulturell unangemessen ist und in anderen nicht diskutiert werden darf. Auch Elemente wie die Geschwindigkeit der verbalen Kommunikation können variieren und zu Schwierigkeiten führen, sich gegenseitig richtig zu hören und zu verstehen.</p>

	<p>Im Bereich der Altenpflege haben die Pflegebedürftigen ein zu erwartendes hohes Alter, und in diesem Setting müssen auch kulturelle Spezifikationen, die auf dem Alter basieren, berücksichtigt werden. Hier sollte der Trainer wichtige Spezifikationen, Risiken und Beispiele für Missverständnisse und Kommunikation aufzeigen und Wege aufzeigen, um eine klare und reibungslose Interaktion zu ermöglichen. Das Üben mit Rollenspielen kann eine gute Alternative sein, um mögliche kulturelle Missverständnisse zu erkennen und Sensibilität und Werkzeuge zu entwickeln. Mit verschiedenen Nationalitäten im Training ist bereits eine Basis für Erfahrungen mit interkultureller Kommunikation gegeben.</p> <p>Den Pflegekräften mit Migrationshintergrund zu helfen, die Sprache und den kulturellen Hintergrund der Klienten zu verstehen, sollte der Schwerpunkt des Trainers sein. Eine gute Möglichkeit ist es, eine Pflegekraft mit Migrationshintergrund einzuladen, die bereits seit einiger Zeit in der Einrichtung arbeitet, um ihre Erfahrungen zu teilen und hilfreiche Tipps zu geben.</p> <p>Außerdem können Migranten Schwierigkeiten haben, die Sprache des Gastlandes zu komprimieren, was zu Missverständnissen und Kommunikationsproblemen führen kann. Um solche Situationen zu vermeiden, wird ein Gastredner mit Migrationshintergrund eingeladen, um eine Diskussion über kulturelle Missverständnisse anzuregen. Die Teilnehmer sind eingeladen, ihre persönlichen Erfahrungen mit den häufigsten kulturellen und/oder sprachlichen Missverständnissen einzubringen, die sie seit ihrer Ankunft im Gastland erlebt haben. Gemeinsam werden die Teilnehmer ein Brainstorming darüber durchführen, wie man diese Art von Missverständnissen am besten vermeiden kann und welche Fragen gestellt werden sollten, um Missverständnisse zu überprüfen.</p>
<p>Platz für Notizen:</p>	

Modul 3.2 Vertraulichkeit und die Notwendigkeit eines sicheren

Umgangs mit Informationen in der Erwachsenenpflege



Name der Aktivität Debatte und Schlussfolgerungen zur Vertraulichkeit und Datenverarbeitung

Zielsetzung und Lernergebnisse Das Hauptziel dieses Moduls ist es, die Teilnehmer darauf vorzubereiten, Verantwortung für die Verarbeitung vertraulicher

Informationen zu übernehmen und zu wissen, wann solche Informationen mit Pflegepersonal, Ärzten oder anderen Fachleuten geteilt werden sollten, um das Wohl der älteren Person selbst zu gewährleisten.



Vorgeschlagene Dauer

Zahl der Teilnehmenden nicht mehr als 20



Benötigtes Material Computer mit Projektor, Powerpoint des Lehrplans, Papier und Stift für Notizen



Kompetenzen

Die neue Pflegekraft mit Migrationshintergrund:

- übernimmt die Verantwortung, wenn Informationen, die normalerweise als vertraulich gelten, mit anderen geteilt werden müssen

Wissen

- kann den Begriff Vertrauen beschreiben

Fähigkeiten

- ist in der Lage, die Personen zu identifizieren, denen er vertrauliche Informationen mitteilen muss
- ist in der Lage, die Vertraulichkeit in der täglichen Kommunikation zu wahren

Richtlinien für die Bewertung

In diesem Modul werden die Lernenden mit den Gesetzen vertraut gemacht, die das Recht auf Privatsphäre und den Schutz persönlicher Daten im Gastland regeln, indem sie das notwendige Wissen erhalten, um:

- die Vertrauensperson der älteren Person zu sein
- die Ihnen zur Verfügung gestellten Informationen zu schützen
- Diese Informationen objektiv und mit vorheriger Benachrichtigung der älteren Person an das medizinische Fachpersonal weiterzugeben.

Schlüsselbegriffe

Privatsphäre, Vertraulichkeit, Datenschutz, Vertrauen



Referenzen

Das Recht auf Privatsphäre hat in der spanischen Verfassung den Rang eines Grundrechts und wird durch das Organgesetz 1/1982, vom 5. Mai, über den zivilrechtlichen Schutz des Rechts auf Ehre, persönliche und familiäre Intimität und Selbstdarstellung geschützt.

Das Organgesetz 15/1999, vom 13. Dezember über den Schutz gibt persönliche Daten

Talavera P. Die Intimität der Pflege und die Pflege des Intimen. 2. Pflergetagung; 2005. Oktober. Madrid. Grundlegende und klinische Bioethik Vereinigung.

Beschreibung Aktivität 3.2	
	<p>Einleitung Die Grundlage für gute Praktiken in der Pflege älterer Menschen ist eine gute Kommunikation. Gute Kommunikation muss sich auf Folgendes konzentrieren: Einfühlungsvermögen und Respekt vor den Rechten, der Privatsphäre und der Würde des älteren Menschen.</p> <p>Vertrauen In der ersten Phase sehen sich die Teilnehmer ein Video zum Thema Vertrauen an. Anschließend erstellt jeder Teilnehmer eine Liste mit den Informationen und Aspekten in diesem Beispielvideo, die er für vertraulich hält und die er nur einer vertrauenswürdigen Person mitteilen würde. Die Liste jedes Teilnehmers wird dann mit der gesamten Gruppe geteilt, so dass jeder Lernende weiß, welche Themen vertraulich sein können und welche er teilen oder nicht teilen würde.</p>
	<p>sichere Informationen In der zweiten Phase müssen die Lernenden über die Konsequenzen nachdenken, die ein Mangel an sicheren Informationen und Vertraulichkeit verursacht. Um die verschiedenen Standpunkte der Lerngruppe kennenzulernen, werden die Folgen des Mangels an sicheren Informationen und Vertraulichkeit in einer Fallstudie einer Hauspflegekraft kontextualisiert.</p>
	<p>Kulturelle Voreingenommenheit Bei so sensiblen Themen wie Vertraulichkeit und Sicherheit von Informationen sowie Datenschutz können verschiedene Kulturen diesen Schlüsselbegriffen unterschiedliche Werte beimessen. Die Gesetze, die sich im Gastland auf die Vertraulichkeit und Sicherheit der Informationen beziehen, sowie die Konsequenzen, die die Verletzung dieser Rechte nach sich ziehen kann, können je nach Land unterschiedlich sein und sollten besprochen werden. Auch hier wird es hilfreich sein, wenn der Trainer Beispiele für vertrauliche Informationen und deren kulturellen Kontext liefert. Auch ein Migrantentreuer mit Erfahrung könnte einige Beispiele liefern. Der Trainer könnte auch ein Quiz mit einigen Beispielen entwerfen und herausfinden, ob Informationen in der Zielkultur der Klasse als vertraulich eingestuft werden. Die Ergebnisse des Quiz und auch verschiedene Bewertungen dieser Möglichkeit können ein ausgezeichneter Ausgangspunkt für weitere Diskussionen und die Entwicklung von Sensibilität sein.</p>

<p>Platz für Notizen:</p>	
--------------------------------------	--

Modul 3.3 Aspekte zur interkulturellen Kommunikation in der Erwachsenenpflege



Name der Aktivität Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Kommunikation



**Zielsetzung und
Lernergebnisse** Das Ziel dieses Moduls ist es, die Kommunikation mit der älteren Person unter Berücksichtigung der Kultur der Person selbst und der des Pflegepersonals zu verbessern, um Missverständnisse und Fehlinterpretationen in der täglichen Pflegearbeit zu vermeiden Dazu müssen die Lernenden:

- Die Kommunikationsform des Gastlandes analysieren
- Die eigene Form der Kommunikation analysieren
- Die Besonderheiten der Kommunikation im höheren Lebensalter verstehen



Vorgeschlagene Dauer

Zahl der Teilnehmenden nicht mehr als 20



Benötigtes Material Computer mit Projektor, Power Point, Karton, Bilder, Zeitschriften. Stifte und Papier

Die neue Pflegekraft mit Migrationshintergrund:

Kompetenzen

- ist in der Lage, mögliche Quellen von Missverständnissen zu erkennen, die aufgrund unterschiedlicher Erwartungen entstehen und
- ist in der Lage, sich auf die kulturellen Standards der Kundenkommunikation einzustellen



- Wissen**
- weiß, dass aufgrund unterschiedlicher Begriffe und Erwartungen immer die Gefahr eines Missverständnisses besteht
 - lernt die wichtigsten Richtlinien für die Kommunikation im Bereich der Erwachsenenpflege kennen

- Fähigkeiten**
- ist in der Lage, Fragen zu stellen und auf Kundenmissverständnisse zu prüfen
 - ist in der Lage, sich auf die wichtigsten Richtlinien in Bezug auf die Kommunikation im Umfeld der Erwachsenenpflege einzustellen

- Richtlinien für die Bewertung**
- In einer fortlaufenden Evaluierung werden die Schüler erhalten:
- Verbesserte Kommunikationsfähigkeiten mit dem Erwachsenen
 - Besseres Verständnis der Lebensgeschichte der Person, um zu verstehen, wie sie kommuniziert
 - Verständnis dafür, dass Missverständnisse auf kulturelle Unterschiede zurückzuführen sein können
 - Verstehen, dass die kulturellen Unterschiede zwischen der Gastkultur und der eigenen

- Schlüsselbegriffe** Interkulturelle Kommunikation, kulturelle Vorurteile, kulturelle Übertragung, kulturelle Kommunikationsbarrieren, Feedback



- Referenzen** Nonverbal communication. Flora Davis

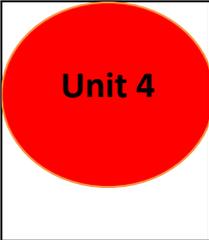
Beschreibung Aktivität 3.3	
	<p>Einleitung</p> <p>Im Pflegekontext besteht das Risiko von Missverständnissen und von wenig Toleranz für solche Missverständnisse seitens der pflegebedürftigen Person aufgrund des Alters und der psychischen Situation. Dieses Risiko kann minimiert werden, wenn die Pflegekraft mit Migrationshintergrund mögliche Szenarien simuliert und ein gewisses Feedback zu realen Situationen von erfahreneren Pflegekräften mit Migrationshintergrund oder dem Trainer erhält. Ein erster Ansatz zur Sensibilisierung von Pflegekräften mit Migrationshintergrund für mögliche kulturelle Missverständnisse kann im Trainingskurs durch Beispiele des Trainers, Diskussionen, Rollenspiele und Expertenbesuche erfolgen.</p> <p>Die erste Phase wird die Sensibilisierung sein, die Lernenden sollen sich der kulturellen Unterschiede in der Kommunikation und der Missverständnisse, die diese kulturellen Unterschiede in der täglichen Kommunikation mit der älteren Person verursachen können, bewusst sein. Dazu wird ein Video gezeigt, in dem kulturelle Vorurteile in der Kommunikation zu sehen sind.</p>

	<p>Kulturelle Voreingenommenheit</p> <p>Kulturelle Barrieren</p> <p>Missverständnisse</p> <p>Gesundheit, Religion, Gastronomie, Freundschaften, Freizeit und Familie im Alter</p>	<p>Anschließend wird eine Gruppenanalyse zu den im Video entdeckten kulturellen Vorurteilen und den dadurch möglicherweise entstehenden Missverständnissen in der täglichen Arbeit durchgeführt.</p> <p>Jeder Teilnehmer teilt dem Rest der Gruppe mit, auf welche kulturellen Barrieren er seit seinem Aufenthalt im Herkunftsland gestoßen ist und welche Probleme und Lehren er daraus gezogen hat.</p> <p>Es könnte ein Rollenspiel mit den Teilnehmern durchgeführt werden: Eine Gruppe spielt die Rolle der pflegebedürftigen Person und wählt einen Satz, einen Verhaltensaspekt oder eine Geste aus, der/die absichtlich missverstanden wird; die zweite Gruppe ist in der Rolle der Pflegekraft und versucht, das Missverständnis zu erkennen und zu klären. Die dritte Gruppe schlüpft in die Rolle des Beobachters und gibt beiden Gruppen anschließend ein Feedback.</p> <p>Die Teilnehmer erstellen ein Wandbild mit den umstrittensten Themen: Religion, Politik, Werte, Traditionen, Spiele, Sex, Gastronomie, etc. Erstellen eines visuellen Leitfadens, wie diese Aspekte mit der älteren Person kommuniziert werden sollten, der angibt, was man tun und was man nicht tun sollte.</p>
<p>Platz für Notizen:</p>		

	Wichtige Botschaften zum Mitnehmen
	<ul style="list-style-type: none"> • Verteilen Sie eine Liste mit Do's und Don'ts wie die unten stehende:

Was ich tue
<ul style="list-style-type: none"> • Ich spreche langsam und schaue dabei die ältere Person an • Ich frage um Erlaubnis, bevor ich handle • Ich höre aktiv zu • Ich tausche mich mit der älteren Person aus • Ich spreche über die Traditionen und Bräuche meines Landes • Ich demonstriere jederzeit aktivierte Vertraulichkeit • Ich lächle, wenn ich die ältere Person treffe und verabschiede mich von ihr

Was ich nicht tue
<ul style="list-style-type: none"> • Ich schreie nicht, um besser gehört zu werden • Ich schaue nicht weg, wenn wir sprechen oder miteinander reden • Ich tue nicht so, als würde ich zuhören, ohne es wirklich zu tun • Ich dränge meine Kultur nicht auf (Religion, Werte, Gastronomie, Politik...) • Ich verrate meinen Freunden nicht die Geheimnisse der älteren Person • Ich berücksichtige nicht meinen Geschmack oder meine Vorlieben, wenn ich irgendeine Art von Aktivität ausführe • Ich spreche nicht in meiner Sprache, so dass die ältere Person mich nicht versteht • Ich kritisiere die ältere Person, ihre Werte, Religion oder ihren persönlichen Geschmack nicht • Ich schalte nicht den Fernseher ein, ohne zu prüfen, was die ältere Person sehen möchte oder wechsele die Kette, ohne vorher zu fragen. • Ich diskriminiere die ältere Person nicht aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse, Religion, Sexualität, Familienstand, Behinderung und Anzahl der Angehörigen. • Ich lehne die Ansichten und Möglichkeiten des Einzelnen nicht ab. • Ich wende keine persönliche Voreingenommenheit an, während ich mich um die Person kümmere.

		Einführung in die Wertebasis der Pflege im Gesundheits- und Sozialbereich
	Wertebasis der Pflege	<p>Die Care Value Base ist eine wichtige Reihe von Standards für das Gesundheits- und Sozialwesen. Sie wurde entwickelt, um die Praxis von Personen, die in diesem Bereich arbeiten, zu leiten. Das übergeordnete Ziel der Standards ist es, die Lebensqualität der Kunden zu verbessern, indem sichergestellt wird, dass jede Person die Pflege erhält, die für sie als Individuum am besten geeignet ist.</p>
	Kulturelle Voreingenommenheit	<p>Pflegekräfte mit Migrationshintergrund kommen aus verschiedenen Ländern, in denen sich Praktiken und Gesetze unterscheiden können. Grundlegende Werte und Prinzipien für eine sichere und effektive Praxis, die den individuellen kulturellen Bedürfnissen entspricht, müssen festgelegt, verstanden und befolgt werden, um eine optimale Praxis zu gewährleisten.</p>

Modul 4.1 Wichtige Gesetze und Richtlinien

Name der Aktivität Definieren Sie Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Diskriminierung in Bezug auf Einrichtungen der Erwachsenenpflege



Zielsetzungen und Lernergebnisse Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf die Wertebasis der Pflege zu entwickeln und Standardpraktiken für die Rolle der Pflegekraft mit Migrationshintergrund zu identifizieren:

Die wichtigsten Gesetze und Verhaltensregeln in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Diskriminierung in der Erwachsenenpflege zu verstehen.

Verstehen von personenzentrierten Ansätzen für die Pflege und Betreuung.



Vorgeschlagene Dauer 2,5 Unterrichtsstunden - zusätzliche Stunden, die für die Beurteilung am Arbeitsplatz erforderlich sind, um Fähigkeiten und Kompetenzen zu bestimmen.

Anzahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material Lernergebnis 1: Computer und Projektor, ausgedruckte und laminierte Schlüsselbegriffe und Definitionen, Flipchart und Papier, Marker, Blu Tack

Lernergebnis 2: Flipchart und Papier, Marker, Posterpapier, Buntstifte, Blu Tack, Computer und Projektor, Computer und Internetzugang

Lernergebnis 3: Echte Verhaltensregeln in der Erwachsenenpflege, Flipchart und Papier, Marker, Blu Tack

Lernergebnis 4: Jüngste Fälle von schlechter Praxis in Bezug auf relevante Gesetze und Verhaltensregeln, Flipchart und Papier, Marker, Blu Tack

Die neue Pflegekraft mit Migrationshintergrund:

Kompetenzen

- Praktiken anwendet, die die Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung verringern können

Wissen

- kann die Schlüsselbegriffe Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Diskriminierung definieren
- kann die wichtigsten Gesetze und Verhaltensregeln in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Antidiskriminierung in der Erwachsenenpflege beschreiben
- kann die Schlüsselbegriffe Diversität, Gleichheit, Inklusion und Antidiskriminierung definieren

Fähigkeiten

- kann anhand von Beispielen erläutern, wie es zu direkter oder indirekter Diskriminierung im Arbeitsumfeld kommen kann

Richtlinien für die Bewertung

- Zuordnen von Schlüsselbegriffen und Definitionen
- Aufzeichnung der Ergebnisse auf Flipchart
- Moderation der Gruppendiskussion, um den Bezug zur Erwachsenenpflege sicherzustellen
- Moderation der Präsentation in der Hauptgruppe
- Zusammentragen der wichtigsten Punkte und Hinzufügen von Punkten aus der Gruppendiskussion

Schlüsselbegriffe Care Value Base, Individuen, Rechte, Wahlmöglichkeiten, Gleichheit, Vielfalt, Kommunikation, Vertraulichkeit, Sorgfaltspflicht

Referenzen Wichtige Gesetze, die für das Land und die Einrichtung relevant sind (z. B. Section 75 Northern Ireland Act 1998)
Wichtige Richtlinien, die für die jeweilige Einrichtung relevant sind (z. B. die Allgemeine Datenschutzverordnung)



Relevante Aufsichtsbehörde für die Belegschaft (Northern Ireland Social Care Council)

Beschreibung Aktivität 4.1	
	<p>Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Diskriminierung in Bezug auf Einrichtungen der Erwachsenenpflege (30 Min.)</p> <p>wichtige Gesetze (45 min.)</p> <p>wichtige Verhaltensregeln (30 min.)</p> <p>Bedeutung der wichtigsten Gesetze und Verhaltensregeln (30 Min.)</p>
	<p>Lernergebnis 1 Definieren Sie Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Diskriminierung in Bezug auf die Erwachsenenpflege Teilen Sie die Kursteilnehmer in kleine Gruppen von maximal 4 Teilnehmern auf und bitten Sie sie, die Schlüsselbegriffe mit Hilfe der ausgedruckten Details den Bedeutungen zuzuordnen. Unterstützen Sie jede Gruppe bei der Rückmeldung der Definitionen an die Hauptgruppe Moderieren Sie die Diskussion, indem Sie die Ergebnisse neu gruppieren und auf die Erwachsenenpflege beziehen.</p> <p>Lernergebnis 2: Identifizierung der wichtigsten Gesetze in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Diskriminierung in der Erwachsenenpflege Teilen Sie die Lernenden in kleine Gruppen von nicht mehr als 4 Teilnehmern ein und bitten Sie sie, die wichtigsten Gesetze in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Diskriminierung in der Erwachsenenpflege zu recherchieren. Stellen Sie jeder Gruppe relevante Websites zur Verfügung, um die Recherche zu erleichtern. Die Teilnehmer sollen eine Liste der wichtigsten Ergebnisse zusammenstellen und diese der Hauptgruppe präsentieren. Erleichtern Sie die Diskussion, indem Sie die Ergebnisse neu gruppieren und auf die Erwachsenenpflege beziehen.</p> <p>Lernergebnis 3: Die wichtigsten Verhaltensregeln in Bezug auf Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Diskriminierung in der Erwachsenenpflege identifizieren Tauschen Sie in 4er-Gruppen reale Verhaltenskodizes in der Erwachsenenpflege aus, die sich auf Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Diskriminierung in der Erwachsenenpflege beziehen. Weisen Sie jede Gruppe an, die wichtigsten Anforderungen an die Pflegekräfte aus jeder Richtlinie zusammenzufassen und der Gruppe Feedback zu geben. Moderieren Sie das Gruppenfeedback und die Diskussion, um sicherzustellen, dass alle relevanten Schlüsselpunkte diskutiert und verstanden werden.</p> <p>Lernergebnis 4: Die Bedeutung der wichtigsten Gesetze und Verhaltensregeln in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Diskriminierung in der Erwachsenenpflege erklären Kleingruppen von 4 Personen überprüfen aktuelle Beispiele aus der Erwachsenenpflege, in denen Gesetze und Verhaltensregeln in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Diskriminierung nicht</p>

		<p>eingehalten wurden. Die Gruppen identifizieren schlechte Praktiken und erläutern die Konsequenzen sowohl für den Dienstleistungsnutzer als auch für das Pflegepersonal und die Pflegeeinrichtung.</p> <p>Die Gruppen sollen eine Zusammenfassung des Falles, der nicht befolgten Gesetzgebung/des nicht befolgten Verhaltenskodexes und der Konsequenzen zurückmelden.</p> <p>Moderation des Gruppenfeedbacks und der Diskussion, um sicherzustellen, dass alle relevanten Schlüsselpunkte diskutiert und verstanden werden.</p>
	Ende	<p>Wiederholung der wichtigsten Lernziele und -inhalte, Bedeutung für die Erwachsenenpflege und Überprüfung des Verständnisses.</p>
Platz für Notizen:		

Modul 4.2 Wertebasis in der Pflege



Name der Aktivität Verständnis der Pflegebewertungsgrundlage und Auswirkungen auf die Pflegekräfte mit Migrationshintergrund

Zielsetzung und Lernergebnisse Definieren Sie die Pflegebewertungsgrundlage und relevante Schlüsselbegriffe in Bezug auf Einrichtungen der Erwachsenenpflege
Erläutern Sie, wie die Care Value Base in der Erwachsenenpflege angewendet werden sollte



Vorgeschlagene Dauer 1,5 Std.

Zahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material Lernergebnis 1: Computer und Projektor, PowerPoint-Präsentation, Flipchart und Papier, Marker , Blu Tac
Lernergebnis 2: Fallstudien, Flipchart und Papier, Marker, Blu Tack

Die neue Pflegekraft mit Migrationshintergrund:



Kompetenzen

- kann die Auswirkungen der Sorgfaltspflicht erklären
- kann beschreiben, wie sich die Sorgfaltspflicht auf die eigene Arbeitsrolle auswirkt

Wissen

- ist in der Lage, über Dilemmata zu kommunizieren, die zwischen der Fürsorgepflicht und den Rechten des Einzelnen gegenüber der vereinbarten Person entstehen können
- wendet Techniken zur Unterstützung der individuellen Identität und Autonomie der älteren Person in Verbindung mit dem Wohlbefinden an

Richtlinien für die Bewertung

Moderation der Gruppendiskussion, um sicherzustellen, dass alle Schlüsselkonzepte der Care Value Base in Bezug auf Einrichtungen der Erwachsenenpflege abgedeckt sind.

Schlüsselbegriffe

Care Value Base, Sorgfaltspflicht

Referenzen

-



Beschreibung Aktivität 4.2	
	<p>Wertebasis in der Pflege (30 Min.)</p> <p><u>Lernergebnis 1</u> <u>Definition der Care Value Base und relevanter Schlüsselbegriffe in Bezug auf die Erwachsenenpflege</u> Halten Sie eine kurze PowerPoint-Präsentation, um das Konzept der Care Value Base und relevante Begriffe vorzustellen. Um das Gelernte zu festigen, teilen Sie die Teilnehmer in Kleingruppen von maximal vier Personen auf und bitten Sie sie, wichtige Schlüsselbegriffe in Bezug auf die Pflegebasis und die Pflegeeinrichtungen für Erwachsene aufzulisten. Unterstützen Sie jede Gruppe bei der Rückmeldung von Schlüsselbegriffen im Zusammenhang mit der Care Value Base und stellen Sie eine vereinbarte Liste zusammen, die für Pflegekräfte benötigt wird. Moderieren Sie die Gruppendiskussion über die wichtigsten Ergebnisse und stellen Sie sicher, dass alle fehlenden Begriffe abgedeckt sind.</p> <p>Anwendung (30 Min.)</p> <p><u>Lernergebnis 2:</u> <u>Erklären Sie, wie die Care Value Base in der Erwachsenenpflege angewendet werden sollte.</u></p>

	<p style="text-align: center;">Ende (15 Min.)</p>	<p>Teilen Sie die Teilnehmer in verschiedene Kleingruppen von nicht mehr als 4 Teilnehmern auf und stellen Sie Fallstudien-Szenarien bereit, die für die Erwachsenenpflege relevant sind. Jede Gruppe soll herausfinden, welche Aspekte der Care Value Base für jedes Szenario angewendet werden müssen und erklären, warum. Erleichtern Sie Feedback und Diskussionen, indem Sie die Ergebnisse neu gruppieren und auf die Erwachsenenpflege beziehen.</p> <p>Wiederholung der wichtigsten Lernziele und -inhalte, Bedeutung für die Erwachsenenpflege und Überprüfung des Verständnisses.</p>
<p>Platz für Notizen:</p>		

Modul 4.3 Personenzentrierte Ansätze



**Zielsetzung und
Lernergebnisse**

Definieren Sie, was unter einem personenzentrierten Ansatz in der Gesundheits- und Sozialfürsorge zu verstehen ist
Definieren Sie, was unter Gesundheit und Wohlbefinden in der Gesundheits- und Sozialfürsorge zu verstehen ist



Vorgeschlagene Dauer 1,5 Std.

Zahl der Teilnehmenden 20



Benötigtes Material

Computer und Projektor, PowerPoint-Präsentation, Flipchart und Papier, Marker , Blu Tac, Fallstudien, Flipchart und Papier

Die neue Pflegekraft mit Migrationshintergrund:

Kompetenzen

- weiß, wo er zusätzliche Unterstützung und Ratschläge zur Lösung von Dilemmata erhalten kann



- ermutigt die ältere Person zur aktiven Teilnahme am täglichen Leben/an den Aktivitäten

Wissen

- kann die personenzentrierten Ansätze für die Pflege und Betreuung beschreiben
- kann Aktivitäten zur Förderung des Wohlbefindens einer Person beschreiben
- kann beschreiben, wie man das Recht einer Person, Entscheidungen zu treffen, unterstützen kann

Fähigkeiten

- Beurteilt Möglichkeiten, zu einer Umgebung beizutragen, die das Wohlbefinden fördert
- ist in der Lage, die Vorgeschichte, Vorlieben, Wünsche und Bedürfnisse einer Person zu berücksichtigen, wenn er/sie Pflege und Unterstützung anbietet
- ist in der Lage, die Risiken zu erkennen, die Teil der Wahl einer Person sein können
- ist in der Lage, ihre/seine persönlichen Ansichten zu analysieren, um eine Beeinflussung der Entscheidungen der Person zu vermeiden

Richtlinien für die Bewertung

Moderation der Gruppendiskussion
Aufzeichnung der Gruppenergebnisse in individuelle Arbeitsbücher

Schlüsselbegriffe

Gesundheit und Wohlbefinden
personenzentrierte Ansätze

Referenzen

-



Beschreibung Aktivität 4.3	
	<p>Einleitung</p> <p>Gesundheit und Wohlbefinden Die Schüler werden in Gruppen von nicht mehr als 4 Personen aufgeteilt. Jede Gruppe hat die Aufgabe</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine spezifische Aufgabe zu entwerfen, um jeden Aspekt von Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern, körperlich, emotional, mental

	<p>Reflektieren der Berufserfahrung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Aufgabe wird in der gesamten Gruppe mit direktem Feedback des Tutors verteilt <p>Personenzentrierter Ansatz</p> <p>Die Teilnehmer spielen ein Rollenspiel zur Bewältigung einer schwierigen Situation (vom Tutor entwickelt) mit einer älteren Person. Die Teilnehmer demonstrieren durch Rollenspiele den personenzentrierten Ansatz.</p> <p>Die Rollenspiele werden zur Analyse durch die Hauptgruppe auf Video aufgezeichnet.</p> <p>Die Teilnehmer sollten professionelle Werte im Gesundheits- und Sozialwesen demonstrieren, einschließlich Respekt, Wahlmöglichkeiten, Vertraulichkeit, Autonomie und Antidiskriminierungspraktiken.</p> <p>Die Gruppendiskussion wird vom Tutor moderiert.</p>
<p>Platz für Notizen:</p>		

	Wichtige Botschaften zum Mitnehmen
	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Pflegekraft mit Migrationshintergrund sollte immer die individuellen Entscheidungen und Rechte von Dienstleistungsnutzern berücksichtigen und dabei stets eine angemessene Risikobereitschaft sowie Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen berücksichtigen. • Verteilen Sie eine Liste mit Do's und Don'ts wie die untenstehende:

Was ich tue
<ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie stets das beste Interesse des Kunden im Blick. • Zeigen Sie Respekt und Wertschätzung für den Einzelnen. • Melden Sie alle Bedenken und Probleme an Ihren Vorgesetzten. • Reflektieren Sie über kulturelle Unterschiede. • Hinterfragen Sie Stereotypen • Entwickeln Sie Lösungen in Kommunikation und Verhalten für kulturelle Unterschiede und fragen Sie danach.

Was ich nicht tue
<ul style="list-style-type: none"> • Benachteiligen Sie die Person nicht aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse, Religion, Sexualität, Familienstand, Behinderung und Anzahl der Familienangehörigen. • Lassen Sie die Ansichten und Möglichkeiten der Person nicht außer Acht. • Wenden Sie keine persönlichen Vorurteile an, während Sie die Person betreuen. • Setzen Sie die eigenen kulturellen Werte und Eigenschaften nicht als feste Voraussetzung.

		Bewusstsein für Gesundheits- und Sicherheitsaspekte in der Pflege
	Gesundheit und Sicherheit	<p>Gesundheit und Sicherheit sind ein wesentlicher Bestandteil der Rolle des Pflegepersonals. Es gibt eine Vielzahl von Gesetzen und Richtlinien, die die korrekte Vorgehensweise bestimmen. Die Nichteinhaltung von Gesundheits- und Sicherheitspraktiken könnte die Pflege und das Wohlbefinden des Dienstleistungsnutzers gefährden, weshalb sie so wichtig sind.</p>
	Kulturelle Voreingenommenheit	<p>Migrantische Pflegekräfte kommen aus verschiedenen Ländern, in denen die Praktiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz unterschiedlich sind. Daher ist es wichtig, die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz je nach Land, in dem Sie arbeiten, zu kennen.</p>

Modul 5.1 Verantwortlichkeiten und Risikobewertung in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit in der Erwachsenenpflege



Zielsetzungen und Lernergebnisse

Eigene Verantwortlichkeiten und Risikobewertungsprozesse in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit in der Erwachsenenpflege zu erklären
Die wichtigsten Verantwortlichkeiten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit in der Erwachsenenpflege umreißen
Erklären, was eine Risikobewertung ist und warum sie in der Erwachsenenpflege wichtig ist

Vorgeschlagene Dauer 1 Stunde



Anzahl der Teilnehmenden

bis zu 20



Benötigtes Material

Computer und Projektor, Microsoft PowerPoint, Flipchart und Papier, Marker, Blu Tack, Vorlagen zur Gefährdungsbeurteilung



Kompetenzen

- ist bei der Durchführung der täglichen Pflege in der Lage, allgemeine Risiken zu verhindern

Wissen

- kann die wichtigsten Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen in der Altenpflege erklären
- kann einige der häufigsten Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in der Altenpflege aufzählen
- kann ein Verständnis der Gesundheits- und Sicherheitsgesetze des Landes, in dem er arbeitet, nachweisen

Fähigkeiten

- ist in der Lage, eine Gefährdungsbeurteilung für Gesundheit und Sicherheit zu verwenden und weiß, wie ermittelte Risiken gemeldet werden können
- ist in der Lage, im Falle eines Unfalls oder einer plötzlichen Erkrankung die richtigen Maßnahmen zu ergreifen
- ist in der Lage, eine sichere Umgebung aufrechtzuerhalten, um die Pflege und das Wohlergehen der Dienstleistungsnutzer zu gewährleisten

Richtlinien für die Bewertung

Mündliche Diskussion; PowerPoint-Präsentation.

Bringen Sie SMART-Lernziele an der Wand an, damit die Gruppe sich während der Sitzung darauf beziehen kann, um den Fokus aufrechtzuerhalten (vorher auf Flipchartpapier geschrieben).

Schlüsselbegriffe

Gesundheit und Sicherheit, Risikobewertung



Referenzen

Wichtige Gesetze, die für das Land und die Umgebung relevant sind
Wichtige Richtlinien, die für jede Einrichtung relevant sind
Relevante Regulierungsbehörde für Arbeitskräfte

Beschreibung Aktivität 5.1



Einleitung

Entwickeln Sie in Kleingruppen von maximal vier Personen Schlüsselbeispiele und Beschreibungen der verschiedenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die mit verschiedenen Pflegeeinrichtungen verbunden sind, und berücksichtigen Sie dabei kulturelle Vorurteile (geben Sie jeder Gruppe eine andere Einrichtung, z. B. die eigene Wohnung, ein Wohnheim, ein Pflegeheim und ein Tageszentrum). Weisen Sie die Gruppen an, ihre Ergebnisse in der Klasse zu präsentieren.

Fordern Sie jede Gruppe auf, im Anschluss an die obige Diskussion auf Flipchart-Papier die wichtigsten Beispiele dafür zu nennen, wie eine Pflegekraft auf die identifizierten Risiken reagieren sollte. Nach Abschluss der Aufgabe soll jede Gruppe ihre Ergebnisse präsentieren und mit allen teilen.

- Theorie und Konzepte** Der Tutor stellt eine kurze PowerPoint-Präsentation und ein ergänzendes Video (mit direktem Bezug zu Gesundheit und Sicherheit) zur Verfügung, um das Lernen der wichtigsten Theorien und Konzepte zu festigen.
- Diskussion** Bitten Sie die Teilnehmer, über Szenarien nachzudenken, die in der Gesundheits- und Sozialfürsorge ein Risiko darstellen können. Diskutieren Sie die Anforderungen an die Rolle des Pflegepersonals, um Risiken in der Gesundheits- und Sozialfürsorge zu reduzieren oder zu beseitigen.
- Fallstudien** Stellen Sie in Gruppen von maximal vier Personen Fallstudien zur Verfügung und bitten Sie die Teilnehmer, eine Risikobewertung durchzuführen (Identifizierung der Hauptrisiken, Wahrscheinlichkeit eines Schadens, Methoden zur Verringerung oder Beseitigung eines Schadens), die für jede Umgebung und jedes Land spezifisch ist. Teilen Sie Beispiele für bewährte Praktiken aus jeder Risikobewertung mit und heben Sie die Lernpunkte hervor. Um das Gelernte weiter zu festigen, schauen Sie sich reale Beispiele von Risikobewertungen aus verschiedenen Pflegeeinrichtungen an und identifizieren Sie Bereiche mit bewährten Verfahren.
- Kulturelle Voreingenommenheit** Fordern Sie die Teilnehmer auf, darüber nachzudenken, wie sich wichtige kulturelle Unterschiede auf die Rolle des Pflegepersonals in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit auswirken. Die Gruppen sollen sich relevante Beispiele aus den lokalen Medien ansehen, um Bereiche schlechter Praxis hervorzuheben und wichtige Lernpunkte zur Verbesserung der Praxis zu identifizieren.



**Platz für
Notizen:**

Modul 5.2 Unfälle und plötzliche Erkrankungen

Zielsetzungen und Lernergebnisse Erläutern der Prozesse, die für Unfälle und plötzliche Erkrankungen in der Gesundheits- und Sozialfürsorge für Erwachsene erforderlich sind
Häufige Unfälle und plötzliche Erkrankungen, die in der Gesundheits- und Sozialfürsorge für Erwachsene auftreten können, zu beschreiben
Erklären der wichtigsten Maßnahmen, die nach einem Unfall oder einer plötzlichen Erkrankung in der Gesundheits- und Sozialfürsorge für Erwachsene erforderlich sind



Vorgeschlagene Dauer 1 Stunde

Anzahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material Computer und Projektor, Microsoft PowerPoint, Flipchart und Papier, Marker, Blu Tack, Vorlagen zur Gefährdungsbeurteilung

Kompetenzen

- zeigt Verantwortung, wenn ein Unfall oder eine plötzliche Erkrankung auftritt



Wissen

- versteht, dass es in der Altenpflege häufige Unfälle und plötzliche Erkrankungen gibt, die auftreten können
- versteht, welche Maßnahmen im Falle eines Unfalls oder einer plötzlichen Erkrankung ergriffen werden sollten
- ist in der Lage, die wichtigsten Verfahren zu erklären, die nach Unfällen und plötzlichen Erkrankungen in einer Altenpflegeeinrichtung erforderlich sind

Fähigkeiten

- ist in der Lage, im Falle eines Unfalls oder einer plötzlichen Erkrankung das richtige Verfahren einzuhalten
- ist in der Lage, eine Unfall-/Krankheitsmeldung auszufüllen

Richtlinien für die Bewertung Mündliche Diskussion; PowerPoint-Präsentation.
Bringen Sie SMART-Lernziele an der Wand an, damit die Gruppe sich während der Sitzung darauf beziehen kann, um den Fokus aufrechtzuerhalten (vorher auf Flipchartpapier geschrieben).

Schlüsselbegriffe Unfälle, plötzliche Erkrankungen, Verfahren

Referenzen Wichtige Gesetze, die für das Land und die Umgebung relevant sind
Wichtige Richtlinien, die für jede Einstellung relevant sind

Relevante Regulierungsbehörde für die Belegschaft

Beschreibung Aktivität 5.2



Einleitung Recherchieren Sie in Kleingruppen zu viert aktuelle Beispiele von Unfällen und plötzlichen Erkrankungen in der Gesundheits- und Sozialfürsorge für Erwachsene. Schreiben Sie Beispiele auf Flipchart-Papier und berichten Sie der Gruppe. Der Tutor moderiert die Gruppendiskussion und festigt das Gelernte mithilfe des zusammenfassenden Handouts.

Wichtige Antworten Der Tutor präsentiert eine kurze PowerPoint-Präsentation, in der die wichtigsten Reaktionen nach einem Unfall/einer plötzlichen Erkrankung in der Gesundheits- und Sozialfürsorge für Erwachsene beschrieben werden. Die Bedeutung einer genauen Aufzeichnung sollte hervorgehoben werden.

Fallbeispiele In kleinen Gruppen von vier Personen werden den Lernenden Fallszenarien präsentiert, die eine Reihe von Unfällen/Krankheiten in der Gesundheits- und Sozialfürsorge für Erwachsene beschreiben. Jede Gruppe sollte angewiesen werden, die erforderlichen Reaktionen zu skizzieren und ein vom Tutor bereitgestelltes Unfall-/Krankheitsmeldeformular auszufüllen.

Diskussion und Zusammenfassung Jede Gruppe soll die Ergebnisse diskutieren und die ausgefüllten Berichtsformulare allen Lernenden präsentieren. Der Tutor fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und überprüft das Gelernte durch Fragen.

Platz für
Notizen:

Modul 5.3 Verfahren zur Umweltsicherheit im Bereich der Erwachsenenpflege

Zielsetzungen und Lernergebnisse Beschreiben Sie die wichtigsten Verfahren zur Umweltsicherheit im Bereich der Erwachsenenpflege
Mögliche Umweltrisiken in der Erwachsenenpflege auflisten
Erläutern Sie die erforderlichen Verfahren zur Umweltsicherheit in der Erwachsenenpflege für identifizierte Risiken



Vorgeschlagene Dauer 1 Stunde

Anzahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material Computer und Projektor, Microsoft PowerPoint, Flipchart und Papier, Marker, Blu Tack, Vorlagen zur Gefährdungsbeurteilung, Bilder, Fallbeispiele

Kompetenzen

- befolgt vereinbarte und klar definierte Anweisungen des medizinischen Personals oder des Arbeitgebers zum Umgang mit Medikamenten
- kann mögliche Umgebungsrisiken innerhalb einer Erwachsenenpflegeeinrichtung identifizieren

Wissen

- kann erklären, wie man arbeiten muss, um die Verbreitung von Infektionen zu reduzieren
- kann erklären, auf welche Weise man Geräte und andere Gegenstände sicher bewegen und handhaben sollte
- weiß, wie man mit Gefahrstoffen umgeht
- kann grundlegende Vorgehensweisen im Umgang mit Medikamenten erklären
- kann erklären, wie Lebensmittel sicher gehandhabt und gelagert werden sollten



Fähigkeiten

- ist in der Lage, Hygieneregeln zur Vermeidung von Infektionen zu befolgen (Hände waschen, Handschuhe tragen etc.)
- ist in der Lage, Prinzipien und Verfahren für sicheres Bewegen und Handhaben anzuwenden
- ist in der Lage, gefährliche Substanzen, die in einem sozialen Umfeld vorkommen können, sicher zu lagern, zu verwenden und zu entsorgen
- ist in der Lage, vereinbarte Schlüsselverfahren für den Umgang mit Medikamenten zu befolgen
- ist in der Lage, Lebensmittel sicher und hygienisch zu handhaben, zu lagern und zu entsorgen

- Richtlinien für die** Mündliche Diskussion; PowerPoint-Präsentation.
- Bewertung** Bringen Sie die SMART-Lernziele an der Wand an, damit sich die Gruppe während der gesamten Sitzung darauf beziehen kann, um den Fokus aufrechtzuerhalten (vorher auf Flipchartpapier geschrieben).
- Schlüsselbegriffe** Umweltrisiken, Sicherheitsprozeduren
- Referenzen** Wichtige Gesetze, die für das Land und die Umgebung relevant sind
Wichtige Richtlinien, die für jede Einrichtung relevant sind
Relevante Regierungsbehörde für Arbeitskräfte

Beschreibung Aktivität 5.3

- Umweltrisiken** Den Lernenden wird in kleinen Gruppen von vier Personen eine Reihe von Bildern vorgelegt, die Umweltrisiken zeigen. Jede Gruppe soll die Risiken, die sie sieht, auflisten und der Gruppe Feedback geben. Der Tutor präsentiert ein kurzes Video, in dem Umweltrisiken dargestellt werden, die in der Erwachsenenpflege auftreten können.
- Fallstudien** Kleine Gruppen von vier Personen erhalten eine Reihe von Fallstudien mit detaillierten Umweltberichten über Einrichtungen der Erwachsenenpflege. Die Gruppen sollen jedes berichtete Umweltrisiko identifizieren und Verfahren zur Sicherstellung einer guten Praxis skizzieren.

Platz für
Notizen:

Modul 5.4 Kulturelle Perspektive auf Gesundheit und Sicherheit



- Name der Aktivität** Entwicklung eines "Verhaltenskodex" unter Berücksichtigung der Erwartungen und nationalen Vorschriften zu Gesundheit und Sicherheit

**Zielsetzungen und
Lernergebnisse** Verbindung der individuellen Erwartungen des Kunden und des
Pflegepersonals mit den nationalen Vorschriften zu Gesundheit und
Sicherheit



Vorgeschlagene Dauer 3 Stunden inklusive Kleingruppendiskussionen und Plenum

**Anzahl der
Teilnehmenden** bis zu 20



Benötigtes Material 4-5 Räume für Gruppendiskussionen, Flipchart und Papier, Marker

Kompetenzen

- Ist in der Lage, die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und Erwartungen des Kunden zu erkennen und sich entsprechend zu verhalten

Wissen

- Kennt die kulturellen Unterschiede zwischen dem Zielkontext und der eigenen Perspektive

Fähigkeiten

- Klärt Fragen nach Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, wenn diese nicht mit seinem/ihrem Heimatkontext vergleichbar sind
- Passt sich den Richtlinien für Gesundheit und Sicherheit im Lebensumfeld des Ziels an

**Richtlinien für die
Bewertung** Gruppendiskussions- und Kommunikationsfähigkeiten sowie
Moderationsfähigkeiten

Schlüsselbegriffe Gesundheit und Sicherheit, Code of Conduct

Referenzen

Beschreibung Aktivität 5.4

Fallgespräche

In Kleingruppen von bis zu vier Personen diskutieren die Teilnehmer die folgenden Themen, einschließlich ihrer eigenen Vorstellungen, Ängste und Unsicherheiten. Anhand von 1-3 Fallbesprechungen diskutieren sie konkrete Handlungsoptionen.

Die Ergebnisse der Kleingruppen werden im Plenum vorgestellt und diskutiert. Anschließend wird ein Leitfaden für den Umgang mit Sicherheit und Gesundheit erarbeitet, der sich an den folgenden drei Punkten orientiert:

- Klärung der eigenen Erwartungen und der Erwartungen des Kunden
- Nationale Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Wie man einen "Verhaltenskodex" entwickelt, der sowohl die Erwartungen als auch die nationalen Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt

**Platz für
Notizen:**

Wichtige Botschaften zum Mitnehmen



Verteilen Sie ein Exemplar der nationalen Gesundheits- und Sicherheitsverfahren, die Bilder und einfache Sprache verwenden.

Denken Sie daran: Eine Pflegekraft mit Migrationshintergrund sollte bei der Ausübung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten immer das Risiko messen und die entsprechenden Maßnahmen ergreifen.

Was ich tue

- Ich stelle sicher, dass ich die wichtigsten Gesetze in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit in dem Land, in dem ich als Pflegekraft arbeite, verstehe
- Ich stelle sicher, dass ich alle Risiken einschätze und angemessen reagiere.
- Ich stelle sicher, dass ich alle Richtlinien und Verfahren in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz befolge

Was ich nicht tue

- Ich gehe nicht davon aus, dass die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften in jedem Land gleich sind
- Ich überschreite nicht den Rahmen meiner Rolle als Pflegekraft und kümmere mich selbständig um ernsthafte Risiken
- Ich ignoriere keine Gesundheits- und Sicherheitsrisiken oder Bedenken

		Grundlagen der täglichen Pflege in der häuslichen Pflege
	Grundlagen der Aktivitäten des täglichen Lebens	<p>Die Aktivitäten des täglichen Lebens sind eine Reihe von Aufgaben oder Verhaltensweisen, die eine Person täglich ausführt und die es ihr ermöglichen, autonom zu leben und sich in ihre Umgebung zu integrieren und ihre Rolle oder Rollen in der Gesellschaft zu erfüllen.</p> <p>Sie reichen von Aktivitäten, die eher grundlegend für das Überleben sind, wie z. B. Essen, bis hin zu einigen komplexeren Aufgaben der persönlichen Selbstversorgung und lebenswichtigen Unabhängigkeit, wie z. B. Einkaufen, Kochen oder Telefonieren. Ebenso alle Aktivitäten, die mit Freizeit und Erholung zu tun haben.</p>
	Kulturelle Voreingenommenheit	<p>Pflegekräfte mit Migrationshintergrund kommen aus verschiedenen Ländern, in denen sich Praktiken und Gesetze unterscheiden können. Grundlegende Werte und Prinzipien für eine sichere und effektive Praxis, die den individuellen kulturellen Bedürfnissen entspricht, müssen festgelegt, verstanden und befolgt werden, um eine optimale Praxis zu gewährleisten.</p>

Modul 8.1 Pflegeplan und tägliche Pflegeaktivitäten

Name der Aktivität ASSOZIATIONSAKTIVITÄT: Assoziieren Sie die Aktivitäten des täglichen Lebens mit einem Pflegeplan



Zielsetzungen und Lernergebnisse Ziel ist es, Kenntnisse und Fähigkeiten der Prinzipien der Aktivitäten des täglichen Lebens in der Erwachsenenpflege für die korrekte Überwachung des individualisierten Pflegeplans und die Anpassung der Aktivitäten des täglichen Lebens zu entwickeln.



Vorgeschlagene Dauer 4 Stunden

Anzahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material Computer, Projektor, Handouts, Papier und Stifte, Video, Gastredner, Flipchart, relevante Beispiele für den Pflegeplan

- Kompetenzen**
- zeigt Verantwortung, nach dem individuellen Pflegeplan der älteren Person zu fragen und diesen Plan zu befolgen



- Wissen**
- kann den Einsatz eines individuellen Pflegeplans erläutern
 - kann Tätigkeiten in der Körperpflege des älteren Menschen erläutern
 - kann die grundlegenden Standardverfahren erklären, die zur sicheren Durchführung der Körperpflege von Erwachsenen erforderlich sind

- Fähigkeiten**
- ist in der Lage, bei der Pflege älterer Menschen einen Pflegeplan zu befolgen und damit zu arbeiten
 - ist in der Lage, Erwachsenen bei der Körperpflege und der persönlichen Hygiene sicher zu helfen

**Richtlinien für die
Bewertung**

In einer fortlaufenden Evaluation können die Studierenden die Aktivitäten des täglichen Lebens eines Falles ermitteln, die in den individualisierten Plan der älteren Person aufgenommen werden würden

Andere Bewertungskriterien, die bewertet werden:

- Erfolgreicher Abschluss der gestellten Aufgabe, die jedes Lernergebnis erfüllt
- Demonstration der aktiven Teilnahme
- Demonstration von Kommunikationsfähigkeiten einschließlich der Verwendung einer angemessenen Terminologie
- Demonstration des Bewusstseins für interkulturelle Themen

Schlüsselbegriffe

Aktivitäten des täglichen Lebens; Pflegeplan; Individualisierter Pflegeplan; Instrumentelle Aktivitäten des täglichen Lebens



Referenzen

Titel: Bewertung von Aktivitäten des täglichen Lebens, Selbstversorgung und Unabhängigkeit

Autor: Mlinac, Michelle E.; Feng, Michelle C.

Veröffentlichung: Archives of Clinical Neuropsychology

Herausgeber: Oxford University Press Datum: 2016-08-30

<https://academic.oup.com/acn/article/31/6/506/1727834>

Gesundheit und Lebensqualität bei älteren Menschen

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/743587.pdf>

Individueller Pflegeplan IAP

http://www.oizpe.com/caracteristicas-oizpe-egoitza.asp?id_menu=8

Erklärvideo zur Hygiene einer bettlägerigen Person

<https://www.youtube.com/watch?v=mEp1J1lv2dg>

Dekalog zur Verbesserung der Sicherheit von älteren Menschen zu Hause

<https://www.geriatricarea.com/2016/02/23/decalogo-para-mejorar-la-seguridad-de-los-mayores-en-casa/>

Beschreibung Aktivität 8.1



- Einleitung** Erklären Sie, dass die meisten professionellen Pflegekräfte einen Pflegeplan haben, um den Tag mit produktiven und sinnvollen Aktivitäten zu füllen. Die Pflegekraft sollte nach diesem Pflegeplan fragen, die Aktivitäten und die damit verbundenen Ziele verstehen. Verwenden Sie ein Beispiel für den Pflegeplan, um ihn zu veranschaulichen.
- Pflegeplan** Bilden Sie Paare und teilen Sie verschiedene Pflegepläne aus (häusliche Pflegeeinrichtungen, Pflegeheime, Residenzen usw.). Bitten Sie die Teilnehmer, die Themen zu identifizieren, die durch jede Aktivität angesprochen werden. Bitten Sie sie, andere Aktivitäten zu finden, die die gleichen Themen ansprechen würden.
- Tägliche Aktivitäten** Die grundlegenden Aktivitäten des täglichen Lebens sind Aktivitäten, die auf die Pflege des eigenen Körpers ausgerichtet sind. Bitten Sie die Teilnehmer, eine Liste von Aktivitäten des täglichen Lebens zu erstellen, die körperorientiert sind. Tauschen Sie diese Liste im Plenum aus und ordnen Sie diese Liste dann zu den Aufgaben um, die an andere delegiert werden könnten. Welche dieser Aufgaben könnten Teil eines Pflegeplans sein?
- Schließlich werden die weiterführenden Aktivitäten des täglichen Lebens genannt, wie Spiele, Hobbys, Unterhaltung.
- Erklären Sie, dass es für eine ältere Person sehr wichtig sein kann, die Unterhaltungsaktivitäten aufrechtzuerhalten, die sie oder er immer gerne gemacht hat. Bitten Sie die Teilnehmer in Gruppen, eine Liste mit verschiedenen Unterhaltungsaktivitäten zu erstellen. Tauschen Sie diese Liste aus und diskutieren Sie sie im Plenum. Wahrscheinlich wird diese Diskussion unterschiedliche Geschmäcker, Gewohnheiten und sogar kulturelle Praktiken der Teilnehmer offenbaren.
- Personal Hygiene** Bilden Sie Paare zu verschiedenen Themen rund um die Körperpflege (z. B. Haare waschen, Zähne putzen, Intimbereich waschen usw.). Bitten Sie die Teilnehmer, eine Liste mit den verschiedenen Aufgaben zu erstellen, die bei diesem Thema erledigt werden sollten. Schauen Sie sich die Liste anschließend im Plenum an und diskutieren Sie. Bringen Sie gemeinsam die Aufgaben in die richtige Reihenfolge. Fügen Sie einige allgemeine Empfehlungen hinzu, wie z.B. die Temperatur des Wassers, die Einhaltung von Gewohnheiten usw.
- Aktivität 2:
Zeigen Sie ein Video, in dem eine Pflegekraft Aufgaben der persönlichen Hygiene durchführt. Bitten Sie die Teilnehmer, die

verschiedenen Aufgaben, die sie sehen, zu notieren und in die richtige Reihenfolge zu bringen.

Sicherheit in der Körperpflege

Stellen Sie den Teilnehmern verschiedene einfache Anpassungen vor, die zur Vermeidung von Unfällen zu Hause vorgenommen werden könnten. Jeder Teilnehmer sollte über sein eigenes Zuhause oder das Zuhause einer Person, die er pflegt, nachdenken. Welche Aspekte könnten verändert werden? Wer sollte diese Änderungen vornehmen?
ASSOZIATIONSAKTIVITÄT: assoziiert die Aktivitäten des täglichen Lebens mit einem Pflegeplan.
Zeigen Sie ein Video, in dem eine Pflegekraft Aufgaben des täglichen Lebens durchführt und teilen Sie einen Pflegeplan aus. Bitten Sie die Teilnehmer, die Aktivitäten im Video mit dem Pflegeplan zu assoziieren.



Kulturelle Voreingenommenheit

Achten Sie bei allen Schritten, die die täglichen Aktivitäten und die persönliche Hygiene betreffen, auf mögliche Unterschiede aufgrund unterschiedlicher kultureller Hintergründe, des Lebensstils und des wirtschaftlichen Niveaus.

Platz für
Notizen:

Modul 8.2 Würde und Respekt bei den täglichen Pflegeaktivitäten



Name der Aktivität DIREKTE DEBATTE über die Bedeutung der Arbeit mit Würde und Respekt in der Altenpflege.

Zielsetzungen und Lernergebnisse Ziel ist es, Kenntnisse und Fähigkeiten zu den Grundsätzen der täglichen Pflegeaktivitäten zu entwickeln, die den Respekt und die Würde der älteren Menschen in den Vordergrund stellen



Vorgeschlagene Dauer 2 Stunden

Anzahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material PowerPoint, Computer, Projektor, Redner, Handouts, Papier und Stifte, Video, Gastredner, Flipchart

Kompetenzen ● zeigt Verantwortung, über Aktivitäten im Pflegeplan zu berichten, die sich negativ auf die Würde der älteren Person auswirken

Wissen ● Kann erklären, wie wichtig es ist, mit Würde und Respekt gegenüber der älteren Person zu arbeiten

Fähigkeiten ● Ist in der Lage, die täglichen Pflēgetätigkeiten mit Würde und Respekt gegenüber der älteren Person auszuführen

Richtlinien für die Bewertung In einer fortlaufenden Evaluation können die Studierenden an einer Debatte über Würde und Respekt in der Arbeit mit älteren Menschen teilnehmen

Andere Bewertungskriterien, die ausgewertet werden:

- Demonstration der aktiven Teilnahme
- Demonstration von Kommunikationsfähigkeiten einschließlich der Verwendung einer angemessenen Terminologie
- Demonstration des Bewusstseins für interkulturelle Themen

Schlüsselbegriffe Professionelle Deontologie, ethische Grundsätze, Würde, Privatsphäre, Missbrauchsprävention



Referenzen Weißbuch "Aktives Altern
Die Herausforderung der neuen Staatsbürgerschaft. Neue Narrative und neue Strategien für unterschiedliche ältere Menschen
Dr. D. Joan Subirats Humet
Institut für Regierung und öffentliche Politik Autonome Universität Barcelona
"Trayecto formativo :Cuidado y atención de personas mayores",
Internationale Arbeitsorganisation 2015

Beschreibung Aktivität 8.2



Einleitung Die Bereitstellung einer "guten Behandlung" ist ein Schlüsselindikator für die menschliche und fachliche Qualität unserer Eingriffe.
In einer gezielten Debatte muss jeder Schüler teilnehmen und seinen Standpunkt zur Bedeutung der folgenden Aspekte darlegen.

Würde im Alter 1. Diese Aktivität soll die Teilnehmer dazu bringen, über ihre eigene Wahrnehmung des Alters und der älteren Menschen nachzudenken, gefolgt von einer Reflexion über ihre Rolle als Pflegekraft.
Bereiten Sie verschiedene Fotos von älteren Menschen vor. Verteilen Sie diese Bilder an Paare und bitten Sie sie, ein Wort aufzuschreiben, das beschreibt, was sie sehen. Diskutieren Sie im Plenum die aufgeschriebenen Wörter und identifizieren Sie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Wahrnehmung der älteren Person.

Es könnte hilfreich sein, einige Fragen vorzubereiten, um diese Reflexion zu unterstützen, z. B. Was glaubt ihr, dass die Person auf dem Foto fühlt? Was macht er/sie? Beschreiben Sie den Tag dieser Person. Bitten Sie die Teilnehmer im nächsten Schritt, sich vorzustellen, wie sie sich selbst im Alter vorstellen würden. Wie würden sie gerne behandelt werden? Welche Art von Aktivitäten würden sie gerne tun? Beenden Sie diese Aktivität, indem Sie erklären, wie wichtig es ist, zu verstehen, dass das Altern kein ausschließlich biologischer Prozess ist, sondern dass auch soziale und kulturelle Faktoren eine Rolle spielen. Die Eigenschaften, die eine bestimmte Gesellschaft oder Kultur dem Alter zuschreibt, beeinflussen die Art und Weise, wie die älteren Menschen diesen Lebensabschnitt durchlaufen. Wenn Personen aus anderen Ländern an der Gruppe teilnehmen, schlagen Sie vor, dass sie anschauliche Beispiele für Wahrnehmungen oder dominante Vorstellungen vom Alter in ihren Herkunftsländern geben.

Respektvolle Haltung Bitten Sie die Teilnehmer, diese Aussagen entsprechend der Bedeutung, die sie ihnen geben würden, aufzulisten. Bitten Sie darum, sie zu erklären.

- Begrüßen Sie die ältere Person höflich
- Wir müssen uns der älteren Person richtig vorstellen
- Wir werden die ältere Person mit Namen ansprechen
- Wir werden der älteren Person die Aktivitäten und die Pflege erklären, die wir durchführen werden
- Wir werden daran interessiert sein, unser Zusammenleben angenehm zu gestalten
- Wir werden eine Umgebung mit Komfort, Privatsphäre und Sicherheit bieten
- Wir erklären alle Maßnahmen, die wir für ihre Pflege durchführen werden und hören uns die Meinung der älteren Person an, indem wir das modifizieren, was für das Wohlbefinden der Person notwendig ist.
- Wir werden die Zweifel, die uns mit der Pflege der älteren Person präsentiert werden, mit ihrem Arzt oder Sozialarbeiter klären

Bitten Sie jeden Teilnehmer, seine eigene Liste zu erstellen, die er am Arbeitsplatz verwenden könnte.

Kulturelle Voreingenommenheit Wenn wir von "guter Behandlung" sprechen, ist dies auf bestimmte Menschen bezogen, wohl wissend, dass jeder einzelne Bedürfnisse hat, aber auch eine Kultur, ein Wertesystem und eine Sensibilität, die ihn von anderen unterscheidet. Die Wahrnehmung des Älterwerdens kann in jeder Gesellschaft sehr unterschiedlich sein und es ist wichtig, das eigene kulturelle Verständnis des Älterwerdens zu reflektieren. Deshalb müssen wir unseren Beziehungsstil und unser Verhalten an das anpassen, was die Person als wünschenswert und durchsetzbar

festlegt, damit wir ihr wirklich die "gute Behandlung" bieten können, die sie verdient.

Platz für
Notizen:

Modul 8.3 Ernährung und Flüssigkeitszufuhr in der Erwachsenenpflege

Name der Aktivität TÄGLICHER NAHRUNGS- UND FLÜSSIGKEITSPLAN:
Zeitplan und Menü



Zielsetzungen und Lernergebnisse Ziel ist die Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten zu den Grundsätzen der täglichen Pflegeaktivitäten in der Erwachsenenpflege, angewandt auf Ernährung und Flüssigkeitszufuhr



Vorgeschlagene Dauer 3 Stunden

Anzahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material PowerPoint, Computer, Projektor, Redner, Handouts, Papier und Stifte, Video, Gastredner, Flipchart



- Kompetenzen**
- Zeigt Verantwortung für die Ernährung der älteren Person
- Wissen**
- Ist in der Lage, die verschiedenen Nährstoffe und den Flüssigkeitsbedarf für eine gesunde Ernährung älterer Menschen aufzulisten
- Fähigkeiten**
- Ist in der Lage, die vereinbarte Diät der älteren Person zu befolgen

Richtlinien für die Bewertung **SPRACHKURS**
Sprachliche Unterstützung zum Trainieren des Wortschatzes von Lebensmitteln, Diäten, Zubereitungsarten, Esshilfen etc. finden Sie im SPRACHKURS unter Modul 2 - Aktivitäten zu Hause

EVALUIERUNG

In einer fortlaufenden Evaluation werden die Teilnehmer in der Lage sein, einen täglichen Essens- und einen täglichen Flüssigkeitsplan zu erstellen.

Weitere Bewertungskriterien, die ausgewertet werden:

Demonstration der aktiven Teilnahme

Demonstration von Kommunikationsfähigkeiten einschließlich der Verwendung einer angemessenen Terminologie

Demonstration des Bewusstseins für interkulturelle Themen

Schlüsselbegriffe Diät, Menü, angepasstes Besteck, Einnahme, Gelees

Beschreibung Aktivität 8.3



Einleitung Beschreibung der Aktivitäten
Erläutern Sie in einer kurzen Einführung, dass ältere Menschen eine Ernährung benötigen, die ihren Verdauungs- und Ernährungsbedürfnissen entspricht und an die Art der Tätigkeit, die sie ausüben, und ihren allgemeinen Gesundheitszustand angepasst ist. Weisen Sie darauf hin, dass die Ernährung direkten Einfluss auf die Gesundheit hat und zahlreiche häufige Krankheiten bei älteren Menschen verhindert.
Weisen Sie auch darauf hin, dass es wichtig ist, neben der Beachtung der Ernährungsbedürfnisse auch die Besonderheiten und Gewohnheiten bei der Ernährung zu berücksichtigen, die auf kulturelle oder Glaubensunterschiede zurückzuführen sind.

Richtlinien zum Kochen Erklären Sie den Teilnehmern, dass zu den Aufgaben, die der Altenpflege zugewiesen werden, in der Regel auch die Mitarbeit der Pflegekraft gehört,
Dies kann vom Einkauf über die Zubereitung bis hin zur Verabreichung der Speisen reichen.
Wenn die Erwartung besteht, dass die Pflegekraft kocht, ist es wichtig, dass sie über die Vorlieben und Gewohnheiten der älteren Person und die zu befolgende Diät Bescheid weiß.
1. Verteilen Sie einen Leitfaden mit wichtigen Regeln, die beim Kochen zu beachten sind in Bezug auf die Hygiene, z.B.

- Waschen Sie Ihre Hände gründlich mit Wasser und Seife, bevor Sie mit dem Kochen beginnen
- Halten Sie Ihre Nägel kurz und sauber
- Verwenden Sie einen sauberen Löffel, um die Zubereitung zu testen
- Vermeiden Sie das Risiko einer Kreuzkontamination, indem Sie immer saubere Utensilien für die Handhabung der einzelnen Produkte verwenden

bezogen auf die Art des Kochens

- Gemüse sollte gedünstet oder mit wenig Wasser gekocht werden
- Gemüse und Früchte sollten vor dem Gebrauch gewaschen werden.

- Ernährung und Menüs** 2. Erklären Sie die allgemeinen Richtlinien in der Ernährung und weisen Sie dabei auf die Unterschiede in der Ernährung von jüngeren und älteren Personen hin.
Teilen Sie zur Veranschaulichung verschiedene Tagesmenüs und eine Beschreibung der Ernährung der älteren Person aus. In Gruppen müssen die Schüler überprüfen, ob der Speiseplan mit der Ernährung übereinstimmt.
- Essenshilfen** 3. Verteilen Sie eine Liste von technischen Esshilfen, die ältere Menschen nutzen können, um die impliziten Aufgaben bei der Zubereitung von Speisen und / oder beim Akt des Essens zu erleichtern und angenehmer zu gestalten. Sie können auch einen Leitfaden mit einigen Anweisungen aushändigen, wie Sie günstige Bedingungen für das Essen schaffen können.
- Rolle der Pflegekraft** 4. Diskutieren Sie die Rolle des Pflegepersonals in Bezug auf die Ernährung der älteren Person. Verteilen Sie verschiedene Fälle an Paare, in denen die Pflegekraft eine Situation lösen muss; z.B. die ältere Person will nicht essen; isst sehr wenig; hat Schwierigkeiten zu essen, weil sie Schmerzen im Mund hat; möchte Lebensmittel essen, die nicht auf dem Speiseplan stehen; Bitten Sie die Teilnehmer, ihre Lösungen im Plenum vorzustellen und zu diskutieren.
- Reflexion der Berufserfahrung** 5. Fragen Sie Personen, die bereits Erfahrungen gesammelt haben, ob sie sich an Situationen im Zusammenhang mit dem Essen erinnern, die zu einem Konflikt oder einer Meinungsverschiedenheit mit der älteren Person oder dem Arbeitgeber geführt haben könnten. Schlagen Sie vor, dass sie besprechen, wie sie diese gelöst haben.
- Kulturelle Voreingenommenheit** Neben der richtigen Ernährung bestimmen Land und Provinz die Art zu kochen, wobei der persönliche Geschmack des Ältesten nicht vergessen werden darf

Platz für
Notizen:

Modul 8.4 Kultureller Aspekt zu Hygiene und Ernährung älterer Menschen

Name der Aktivität VERGLEICHSTABELLE ZWISCHEN KULTURELLEN UNTERSCHIEDEN bei den Aktivitäten des täglichen Lebens der älteren Menschen zwischen dem Gastland und dem Herkunftsland

Zielsetzungen und Lernergebnisse Ziel ist die Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten zu den Grundsätzen der täglichen Pflegeaktivitäten in der Erwachsenenpflege unter Berücksichtigung und Verständnis kultureller Unterschiede



Vorgeschlagene Dauer 1 Stunde

Anzahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material PowerPoint, Computer, Projektor, Redner, Handouts, Papier und Stifte, Video, Gastredner, Flipchart

Kompetenzen

- Ist in der Lage, den Pflegeplan an die kulturellen Gewohnheiten in Bezug auf Hygiene und Kochen der älteren Person anzupassen



Wissen

- Ist in der Lage zu erklären, in welchen Aspekten Hygiene und Kochen in einem anderen kulturellen Kontext anders sein können

Fähigkeiten

- Ist in der Lage, eigene kulturelle Gewohnheiten in Bezug auf Hygiene und Ernährung zu erkennen, die sich von denen des älteren Pflegebedürftigen unterscheiden

Richtlinien für die Bewertung In einer fortlaufenden Evaluation können die Studierenden die kulturellen Unterschiede zwischen den Aktivitäten des täglichen

Lebens, die von älteren Menschen im Aufnahmeland und im Herkunftsland ausgeführt werden, identifizieren
Andere Bewertungskriterien, die bewertet werden:
Erfolgreicher Abschluss der gestellten Aufgabe, die jedes Lernergebnis erfüllt
Demonstration der aktiven Teilnahme
Demonstration von Kommunikationsfähigkeiten einschließlich der Verwendung einer angemessenen Terminologie

Schlüsselbegriffe Gastronomie, Esskultur, Hygienegewohnheiten, Hygieneplan

Beschreibung Aktivität 8.4

Vergleichsübersicht

Um die Teilnehmer auf eine solche Liste vorzubereiten, kann es eine gute Aufgabe sein, eine Vielzahl von Mahlzeiten zuzubereiten, die von den Pflegekräften vorgeschlagen werden, und zu üben, was unterschiedlich sein kann und was häufige Wünsche in Bezug auf Hydratation und Ernährung von Klienten sein können.

Tätigkeiten wie Händewaschen können unterschiedlich sein und sollten geübt werden. Die Tabelle könnte als Gruppenarbeit durchgeführt werden und ein erster Einstieg in eine Diskussion sein. Die Aufgabe könnte auch darin bestehen, dass jeder Teilnehmer einen eigenen "typischen" Aspekt der Hygiene und Ernährung vorstellt, der für die anderen vielleicht neu ist.

Neben der richtigen Ernährung können Land und Provinz eine Art zu kochen vorgeben, wobei der persönliche Geschmack der älteren Person nicht vergessen werden sollte

Im Hinblick auf persönliche und individuelle Vorlieben kann es auch wichtig sein, religiöse Aspekte wie bestimmte Zubereitungsarten oder Tischgebete zu berücksichtigen.

Die Pflegekräfte sollten über mögliche Unterschiede in der Zubereitung der Mahlzeiten, Kochgewohnheiten etc. Bescheid wissen. Anstatt bestimmte Unterschiede bei den Mahlzeiten, Kochgewohnheiten etc. zu vermuten, sollten die Teilnehmer verpflichtet werden, die Klienten nach ihren individuellen Gewohnheiten etc. zu fragen.

Wichtige Botschaften zum Mitnehmen



Verteilen Sie an jeden Teilnehmer:

- Eine Kopie eines Standardpflegeplans zum Ausfüllen und zur Verwendung am Arbeitsplatz
- Ein Anleitungsblatt, wie man ein zukunftssträchtiges Menü zusammenstellt
- Leitfaden zur Hygienekontrolle, auch für die Zubereitung einer Mahlzeit
- Eine von den Teilnehmern gesammelte Liste mit respektvollen Verhaltensweisen

Verteilen Sie an jeden Teilnehmer eine Liste mit diesen Do's und Don'ts:

Was ich tue

- Ich grüße die ältere Person freundlich
- Ich stelle mich der älteren Person richtig vor
- Ich nenne die ältere Person beim Namen
- Ich erkläre der älteren Person die Aktivitäten und die Pflege, bevor ich sie durchführe
- Ich Sorge für eine angenehme Umgebung, damit das Zusammenleben angenehm ist
- Ich höre mir die Meinung der älteren Person an und ändere, was für das Wohlbefinden der Person notwendig ist.
- Ich motiviere die Person zur Durchführung von Aktivitäten
- Ich berate mich bei Zweifeln, die bei der Pflege der älteren Person auftreten, mit dem Arzt, der Familie oder dem Sozialarbeiter
- Ich wasche Gemüse und Obst vor dem Kochen oder Servieren
- Ich bewahre Lebensmittel richtig auf
- Ich führe die Schritte der persönlichen Hygiene richtig aus

Was ich nicht tue

- Benachteiligen Sie die Person nicht aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse, Religion, Sexualität, Familienstand, Behinderung und Anzahl der Familienangehörigen.
- Lassen Sie die Ansichten und Möglichkeiten der Person nicht außer Acht.
- Wenden Sie keine persönlichen Vorurteile an, während Sie die Person betreuen.
- Setzen Sie die eigenen kulturellen Werte und Eigenschaften nicht als feste Voraussetzung.

Unit 9

Bewerbung für Jobs und Vorstellungsgespräche

Es ist von größter Wichtigkeit, dass die betreffende Person während der Berufsrecherche in der Lage ist, zu erkennen, welche Kenntnisse und Fähigkeiten sie benötigt, um ihr Ziel zu erreichen und schließlich als Pflegekraft zu arbeiten. Darüber hinaus ist es im Fall von Migrantenarbeitern sehr wichtig, dass sie wissen, wie und wo ihre formell in ihrem Herkunftsland und informell (z.B. durch den Alltag, informelle Arbeitserfahrung) erworbenen Kompetenzen validiert und anerkannt werden können.

Daher muss der Trainer sowohl mit der Gesetzgebung des Landes, in dem das Training stattfindet, vertraut sein, als auch in der Lage sein, die Teilnehmer durch den Prozess des Zugangs zu Informationen und der Übersetzung/Validierung ihrer Kompetenzen und früheren Arbeitserfahrung zu führen.



Kulturelle Voreingenommenheit

Wenn es um die kulturelle Voreingenommenheit geht, die angesprochen werden muss, muss der/die TrainerIn zuallererst selbst anerkennen, dass er/sie selbst voreingenommen ist im Rahmen des breiteren Konzepts, dass er/sie in einem anderen, und in vielen Fällen nicht akzeptierenden, kulturellen und religiösen Kontext/ Gesellschaft aufgewachsen ist. Dies vorausgeschickt, sollte der/die TrainerIn in der Lage sein, die auffällige Situation in Bezug auf Stereotypisierung am Arbeitsplatz und die Gesetzgebung, die tatsächlich schützen oder als vorläufige Maßnahme zur Ausgrenzung von Personen am Arbeitsplatz dienen kann, effizient zu beschreiben.

Außerdem sollte der Trainer versuchen, die Annahme zu vermeiden, dass Kultur als nationale Kultur verallgemeinert werden kann. Es gibt keine homogenen kulturellen Gewohnheiten, sondern nur Aspekte, die von der Nationalität abhängen. Verschiedenen Studien und professionellen Diskursen zufolge wird Kultur durch den individuellen Hintergrund, die Sozialisation... bestimmt und kann sich je nach Situation, Kontext und Alter unterscheiden.

Modul 9.1 Verfügbare Beschäftigungsoptionen

Name der Aktivität Identifizierung und Zugang zu geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten

Zielsetzungen und Lernergebnisse Die Hauptziele sind:
1) die verfügbaren Beschäftigungsmöglichkeiten zu verstehen und sicherer zu werden, wie man eigene Jobrecherchen durchführt



- 2) eine realistische Vorstellung davon zu bekommen, wo Stellenangebote zu finden sind (online oder nicht)
- 3) in der Lage zu sein, zu definieren, ob ein bestimmtes Stellenangebot für ihn/sie geeignet sein könnte oder nicht.

Unter Berücksichtigung der drei oben genannten Hauptziele konzentriert sich die erste Aktivität auf die Entwicklung des Bewusstseins der TeilnehmerInnen hinsichtlich der bestehenden Einrichtungen, die sie kontaktieren oder besuchen können, um in der Lage zu sein, selbstständig nach verfügbaren Jobangeboten zu suchen.



Vorgeschlagene Dauer 1 Stunde

Zahl der Teilnehmenden bis zu 15



Benötigtes Material PowerPoint, Projektor, Video, Papier und Stifte, Websites für Migrantenbeschäftigungspolitiken

Kompetenzen

- zeigt Initiative bei der Suche nach verfügbaren Stellenangeboten



Wissen

- ist in der Lage, auf Informationen und Anzeigen für Jobs im Pflegebereich zuzugreifen

Fähigkeiten

- ist in der Lage, die zu ihm/ihr passenden Arbeitsangebote zu identifizieren

Richtlinien für die Bewertung Die Teilnehmer sollten aufgefordert werden, sich auf verschiedenen Plattformen für einen Job zu bewerben.

Schlüsselbegriffe Migranten, Beschäftigungsmöglichkeiten, Recht, Bewerbung

Beschreibung Aktivität 9.1



Einleitung Die Aktivität wird die Form einer Fokusgruppe haben. Die Teilnehmer erhalten allgemeine Informationen darüber, warum es notwendig ist, das entsprechende Wissen zu haben und Fähigkeiten zu entwickeln, um die verfügbaren Beschäftigungsoptionen zu finden, die am besten zu den Interessen und der Arbeitserfahrung jedes Bewerbers passen.

Reflexion der Berufserfahrung Während dieser Präsentation muss jeder Teilnehmer 6 Fragen schreiben, die sich sowohl auf die Kenntnisse als auch auf die Fähigkeiten beziehen, die von einem Stellenbewerber verlangt werden. Der nächste Schritt besteht darin, eine offene Diskussion über die Fragen der Teilnehmer zu starten, in der jeder Teilnehmer seine Antworten auf seine Fragen gibt. Unter Berücksichtigung der Antworten, die jeder Teilnehmer gegeben hat, werden die Experten, die die Fokusgruppe leiten, ihnen helfen, mögliche Karrieren zu bestimmen, die zu ihnen passen, und wie sie Zugang zu den verfügbaren Joboptionen bekommen können.



Kulturelle Voreingenommenheit: Die sozialen Beziehungen, die sich innerhalb einer multikulturellen Gesellschaft bilden, können kooperative Beziehungen sein oder im Gegenteil Beziehungen der Ungleichbehandlung, Diskriminierung und Vorurteile. Dieses Phänomen wird auch im Arbeitsbereich beobachtet, da es oft verschiedene Arten von Diskriminierung gibt, wie z. B. Rassendiskriminierung, Geschlechterdiskriminierung, religiöse Diskriminierung usw.

**Platz für
Notizen**

Modul 9.2 Erkennung und Validierung

Name der Aktivität Sammeln der erforderlichen Dokumentation



**Zielsetzungen und
Lernergebnisse**

Das Hauptziel dieser Aktivität ist die Förderung der Selbstständigkeit beim Sammeln der erforderlichen Unterlagen für den Anerkennungs- und Validierungsprozess. Das anfängliche Ziel des Trainers muss die ordnungsgemäße Erläuterung der administrativen Verfahren sein, die erforderlich sind, damit die Teilnehmer alle relevanten Unterlagen sammeln, übersetzen und validieren können.



Vorgeschlagene Dauer 1 Stunde

Zahl der Teilnehmenden bis zu 15

Benötigtes Material Papier und Stifte, Computer, Internet



Kompetenzen

- zeigt Initiative, um die erforderliche Dokumentation für den Anerkennungs- und Validierungsprozess zu sammeln

Wissen

- ist in der Lage, die Stelle zu identifizieren, bei der er/sie seine/ihre im Gastland erworbenen Kenntnisse offiziell validieren und anerkennen lassen kann und welche Papiere von dieser Stelle benötigt werden
- ist in der Lage, die administrativen Verfahren zu erklären, um Zugang zu legalen Arbeitsverhältnissen zu erhalten

Fähigkeiten

- ist in der Lage, die zuständigen Verwaltungen für die Validierung und Anerkennung zu kontaktieren
- ist in der Lage, die Ausbildungsangebote zu identifizieren, die eine offiziell anerkannte Ausbildung bieten

**Richtlinien für die
Bewertung**

Die Teilnehmer sollten in der Lage sein, aufzulisten und zu unterscheiden, welche Agentur/Einrichtung für jeden Teil des Verfahrens verantwortlich ist (Übersetzung, Validierung usw.)

Schlüsselbegriffe

Migranten, Beschäftigung, Rechte, Bewerbung

Beschreibung Aktivität 9.2

- Einleitung** Die Teilnehmer werden zunächst in vier Gruppen zu je vier Personen eingeteilt. Die Übung konzentriert sich auf die Art und Weise, wie jemand Informationen, die ihn/sie interessieren, über Internetrecherche abrufen kann. Nachdem der Trainer die Teilnehmer über den Zweck der Übung informiert hat, gibt er jeder Gruppe ein anderes Thema vor, das mit den Themen Anerkennung und Validierung zu tun hat. (z.B. Wo übersetze ich persönliche Dokumente und welche Dokumente werden für dieses Verfahren benötigt, Verordnung zur europaweiten
- Reflexion der Berufserfahrung** Anerkennung von Zeugnissen und öffentlichen Dokumenten, Anerkennung öffentlicher Dokumente zwischen EU-Ländern - was gilt). In dieser Phase der Übung sollen die Guides den Teilnehmern helfen, die gefundenen Informationen zu verstehen, zu bewerten und zu verstehen, ob die gefundenen Informationen letztendlich ihre Bedürfnisse abdecken. In einer ersten Phase werden die Experten die Teilnehmer zu einer effektiven Art der Informationssuche anleiten, indem sie einfach die Google-Suchoperatoren - AND / OR / NOT sowie die Verwendung von Schlüsselwörtern - verwenden, um genaue und spezifische Informationen über das Thema zu finden, an dem sie interessiert sind. In der zweiten Phase werden sie mit der Plattform der Europäischen Kommission vertraut gemacht: "EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals" (<https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>), damit sie unabhängig und selbstständig ihr berufliches Profil bearbeiten und aufbauen können.
- Kulturelle Voreingenommenheit:** Auch wenn es einen formalen Prozess zur Anerkennung und Validierung des Gelernten, der Arbeitserfahrung und der Kompetenzen eines Migranten gibt, führt diese Anerkennung nicht notwendigerweise auch zu einer sozialen Anerkennung ihrer Kompetenz und Arbeitserfahrung. Fortbestehende Stereotypen und Vorurteile gegenüber Migranten können ein Hindernis für die Beschäftigung darstellen. Die Trainer sollten sich der Tatsache bewusst sein, dass Migranten bei der Bewerbung um eine Stelle diskriminierende Erfahrungen gemacht haben könnten und die Teilnehmer zur Diskussion einladen. Darüber hinaus sollten sie über die nationale Antidiskriminierungsgesetzgebung Bescheid wissen. Sie sollten in der Lage sein, über Beratungs- und Unterstützungsstrukturen zum Thema Antidiskriminierung zu informieren.



Platz für
Notizen

Modul 9.3 Bewerbungen und Vorstellungsgespräche

Name der Aktivität Aktive Anwendung



**Zielsetzungen und
Lernergebnisse**

Das Hauptziel ist es, die Teilnehmer darin zu schulen, alle Stellenangebote und deren Übereinstimmung mit ihrem eigenen Rechts- und Visastatus richtig zu bewerten. Das sekundäre Ziel ist es, die Teilnehmer darin zu schulen, ihre Lebensläufe entsprechend der Stellenausschreibung, an der sie interessiert sind, zu ändern/aktualisieren.



Vorgeschlagene Dauer 2 Stunden

Zahl der Teilnehmenden bis zu 15



Benötigtes Material

Grundkenntnisse der Computernutzung, PowerPoint, Projektor, Video, Gastredner, Papier und Stifte, Flipchart, Websites für Migrantenbeschäftigungspolitiken

Kompetenzen

Die Fachkraft ist in der Lage, ...

- ist in der Lage, ihr/sein Kompetenzportfolio zu aktualisieren

Wissen

- ist in der Lage, auf Bewerbungsformulare zuzugreifen und eine Lebenslaufvorlage für die Bewerbung zu verwenden
- kennt die relevanten Fragen, die in einem Vorstellungsgespräch für einen Pflegejob gestellt werden

- Fähigkeiten**
- ist in der Lage, Bewerbungsformulare und Lebensläufe für Stellen in der Erwachsenenpflege auszufüllen und seinen Lebenslauf zu aktualisieren
 - ist in der Lage, ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten und durchzuführen
 - ist in der Lage, den Ablauf und die sozialen Umgangsformen von Vorstellungsgesprächen einzuhalten
- Richtlinien für die Bewertung**
- Die Teilnehmer sollten in der Lage sein, die richtige Lebenslaufvorlage zu finden und zu verwenden und in der Lage sein, auf einfache und klare Art und Weise ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten, weitere Kenntnisse und eventuelle Berufserfahrung in Bezug auf den Pflegesektor darzustellen. Das wird das Interesse des potenziellen Arbeitgebers wecken, die bereitgestellten Informationen weiter zu verfolgen und zu lesen. Darüber hinaus sollten Sie in der Lage sein, diese Informationen durch alle möglichen Fragen und Antworten zu unterstützen, die diese gegebenen Beweise verstärken und zu einem erfolgreichen Vorstellungsgespräch führen werden.
- Schlüsselbegriffe** Migranten, Beschäftigung, Rechte, Bewerbung

Beschreibung Aktivität 9.3

- Einleitung** Der Trainer gibt den Teilnehmern 3 Musterbeispiele für offene Stellen. Nachdem sie die bereitgestellten Informationen gelesen und verstanden haben, werden sie gebeten, das richtige Profil auszuwählen und alle relevanten Informationen für jede der verschiedenen Berufsbezeichnungen auszufüllen, um einen Lebenslauf zu verfassen, der auf die angegebenen Merkmale zutrifft und einen Arbeitgeber herausfordert, ihn durchzulesen. Nach dieser Phase werden sie gebeten, ein Scheininterview für eine dieser Stellen wie in einer realen Situation durchzuführen (entweder durch einen Personalverantwortlichen oder den Trainer). Nach dem Ende der Scheininterviews werden die Teilnehmer nach ihrer Gesamtleistung beim Ausfüllen des Lebenslaufs und der Durchführung eines Interviews bewertet. Am Ende dieser Aufgaben gehen die Experten auf die Schwierigkeiten ein und führen die Teilnehmer Schritt für Schritt zu einem effektiven Verfassen eines Vorschlags und zu klaren und zielgerichteten Antworten während des Interviews.
- Reflexion der Berufserfahrung**

- Kulturelle Voreingenommenheit** Bei der Arbeit mit gering qualifizierten Arbeitsmigranten wird in der Regel davon ausgegangen, dass sie nach einem bestimmten Verdienst wieder in ihr Heimatland zurückkehren, unabhängig von der vereinbarten Beschäftigungsdauer in den Zielländern. Es ist bekannt, dass Arbeitsmigranten bereits vor der Einreise hohe Kosten an Agenturen für die Anwerbung



und bestimmte Dokumente zahlen müssen. In den Zielländern suchen potenzielle Arbeitgeber in der Regel nach hochqualifizierten (Arbeitsmigranten), die langfristig im Unternehmen bleiben werden.

Platz für
Notizen

Modul 9.4 Bewerbungen in einem anderen kulturellen Kontext

Name der Aktivität Entwicklung von interkulturellen Kompetenzen



Zielsetzungen und Lernergebnisse Das Ziel dieser spezifischen Lernaktivität ist es, zu untersuchen, wie Arbeitgeber interkulturelle Fähigkeiten am Arbeitsplatz sehen, warum diese Fähigkeiten wichtig sind, wie Beschäftigungsfähigkeit in verschiedenen nationalen Kontexten verstanden wird und welche Unterschiede zwischen den Attributen der Beschäftigungsfähigkeit bestehen, die in verschiedenen geografischen und kulturellen Umgebungen geschätzt werden.



Vorgeschlagene Dauer 1 Stunde

Zahl der Teilnehmenden bis zu 10

Benötigtes Material Stift und Papier

Die Fachkraft ist in der Lage, ...

Kompetenzen

- Bewusstsein für individuelle (kulturelle) Normen und Verhaltensweisen im Bewerbungsprozess und im Vorstellungsgespräch.

Wissen	<ul style="list-style-type: none"> • weiß, welche Erwartungen der Betreuer im Bewerbungsprozess oder im Vorstellungsgespräch hat
Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • passt seine Bewerbungsunterlagen und sein Verhalten im Vorstellungsgespräch entsprechend an • kann den Nutzen seines/ihrer individuellen Kontextes und seiner/ihrer Erfahrungen für die Betreuungsarbeit des Betreuers/der Betreuerin hervorheben
Richtlinien für die Bewertung	Die Fähigkeit, verschiedene nationale Kontexte zu beobachten und zu verstehen, sich an unterschiedliche nationale Gegebenheiten anzupassen und kulturelle Unterschiede zu akzeptieren, die von Nation, Klasse, Geschlecht und Alter abhängen können. Offen sein für neue Ideen und Denkweisen.
Schlüsselbegriffe	Bewerbungen, kultureller Kontext, interkulturelle Kompetenz
Referenzen	https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/why-employers-value-intercultural-skills



Beschreibung Aktivität 9.4

Einleitung	<p>Um den Wert der interkulturellen Fähigkeiten herauszufinden, wird eine Übung mit etwa 10 Teilnehmern durchgeführt, die sich in Geschlecht, sozialem und ethnischen Hintergrund etc. unterscheiden können. Die Teilnehmer werden in zwei Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe muss ein gemeinsames Arbeitsmerkmal definieren, auf das sich alle Gruppenmitglieder einigen. Die beiden Gruppen haben z. B. unterschiedliche Interessen, Ziele, Denkweisen und Verantwortlichkeiten, die durch ihre jeweilige Berufsbezeichnung o. Ä. definiert sind.</p> <p>Der Prozess der Findung eines gemeinsamen Gruppenmerkmals (z. B. Berufsbezeichnung) wird vom Trainer beobachtet und nach der Übung gespiegelt: Jeder Teilnehmer hat seine eigenen Gewohnheiten, Einstellungen, Annahmen. Diese werden durch das Beobachten des Prozesses deutlich. Es ist wichtig, dass der Trainer im Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen und Diversität geschult ist oder zumindest Erfahrung in der Arbeit mit Menschen zu solchen Themen hat. Spiegelnde Beobachtungen dürfen nicht mit negativen Bewertungen oder Unterstellungen einhergehen. Um den Teilnehmern bei der Formulierung von Fragen zu helfen, bereitet der Trainer einige Beispielfragen vor.</p>
Reflexion der Berufserfahrung	

(Zum Beispiel: Was sind die Herausforderungen in Ihrem Arbeitsbereich? Was sind die Anforderungen, um den Job auszuführen? Ist der Beruf oder das Arbeitsfeld gesellschaftlich anerkannt)? Der Grund für die Auswahl heterogener Teilnehmer ist, zu zeigen, dass jeder Mensch seine eigenen Annahmen, Vorurteile und Einstellungen mitbringt und wie diese die Gruppendynamik beeinflussen. Durch das bewusste Benennen von Stereotypen in dieser Übung ist es möglich, zu veranschaulichen, wie Arbeitgeber interkulturelle Fähigkeiten am Arbeitsplatz sehen, warum diese Fähigkeiten wichtig sind, wie Beschäftigungsfähigkeit in verschiedenen kulturellen Kontexten verstanden wird und die Unterschiede zwischen Attributen der Beschäftigungsfähigkeit, die in verschiedenen geografischen und kulturellen Umgebungen geschätzt werden (Mulholland, 2013).



**Kulturelle
Voreingenommenheit**

Potenzielle Herausforderungen im Umgang mit der Vielfalt sollten nicht ignoriert werden. Zum Beispiel können Sprachbarrieren eine offene und effektive Kommunikation erschweren. Andere Unterschiede, wie z. B. das Bildungsniveau, Kommunikationsstile und Umgangsformen usw., können zu Unbehagen in ungewohnten Situationen führen, einschließlich z. B. einer neuen Arbeitsumgebung in einem anderen Land oder Kontext.

**Platz für
Notizen**

Wichtige Botschaften zum Mitnehmen



Verteilen Sie an die Teilnehmer eine Liste mit:

- Links zu relevanten Webseiten mit Jobangeboten im Pflegebereich
- Kontaktinformationen zu relevanten offiziellen Institutionen und/oder bestimmten Personen, die Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund mit aktuellen Informationen über verfügbare Arbeitsangebote versorgen können
- Kontaktinformationen zu relevanten Organisationen und Personen, die Migranten bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz unterstützen können
- praktische Informationen, z.B. wo man einen Lebenslauf ausdrucken kann, wo man ein günstiges, aber professionelles Foto machen kann, wo man Mappen kaufen kann, wo man einen Scanner, PC, Telefone usw. benutzen kann

**Unit
10**

Übersicht über Arbeitnehmerrechte und Verantwortlichkeiten

Einleitung Die Arbeitsrechte und -pflichten (LRR) sind eine Reihe von Vorschriften und Gesetzen, die jedes Land umsetzen muss, um die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln. Der Arbeitnehmer sollte sie kennen, damit er seine Rechte einfordern und seine Pflichten als Arbeitnehmer erfüllen kann. Jedes Land hat seine eigene Liste von Regeln und Gesetzen, aber alle Länder müssen das Minimum an Rechten und Pflichten berücksichtigen und respektieren, das von der ILO - International Labour Organization - festgelegt wurde. In diesem Referat werden die nationalen Arbeitsregeln und -gesetze des Gastlandes und die globalen LRR gemäß der IAO für Pflegekräfte mit Migrationshintergrund erläutert.

Kulturelle Voreingenommenheit Wanderarbeitskräfte in der Pflege kommen aus verschiedenen Ländern, in denen sich die Arbeitsregeln und -gesetze von denen des Gastlandes unterscheiden können. Darüber hinaus können sie sogar aus Ländern kommen, in denen die Arbeitsrechte nicht respektiert werden und fast nicht vorhanden sind.



Modul 10.1 Gesetzliche Pflichten und Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Name der Aktivität **Verständnis der Beschäftigungsbedingungen**



Zielsetzungen und Lernergebnisse

Das Hauptziel ist es, die Arbeitsmigranten in den grundlegenden Arbeitsbedingungen zu schulen, um sicherzustellen, dass sie in der Lage sind, ihre eigenen Arbeitsrechte zu schützen und um die Verantwortlichkeiten zu kennen, die mit der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags einhergehen.



Vorgeschlagene Dauer 4 Stunden

Zahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material Computer, Projektor, Flipchart, Papier und Stifte. Handouts zu Verträgen, Relevante Beispiele für die grundlegenden und spezifischen Regeln, die jedes Land rund um die Arbeitsrechte und -pflichten in der Pflege hat.

Die Fachkraft...

- Kompetenzen**
- ist in der Lage zu prüfen, ob der Arbeitsplatz den minimalen Arbeitsbedingungen und den Arbeitnehmerrechten entspricht
 - ist in der Lage, im Falle einer Beschwerde beim Arbeitgeber die richtigen Verfahren einzuhalten
 - ist sich der Vorteile bewusst, die der Beitritt zu einem Selbsthilfe-Netzwerk von Kollegen mit sich bringt



- Wissen**
- ist in der Lage, die gesetzlichen Pflichten und Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in seinem/ihrer Arbeitsbereich zu erklären

- ist in der Lage, einen Arbeitsvertrag zu lesen
- ist in der Lage, Informationen und Ratschläge zu Pflichten und Rechten am Arbeitsplatz zu finden

- Fähigkeiten**
- ist in der Lage, Arbeitsbedingungen in ihrem/seinem Beschäftigungskontext zu identifizieren, die nicht zu den Rechten und Pflichten eines Arbeitnehmers oder Arbeitgebers passen
 - ist in der Lage, die relevanten Bedingungen eines Arbeitsvertrags zu identifizieren
 - ist in der Lage, eine Lohnabrechnung zu lesen
 - ist in der Lage, Arbeitsweisen zu vereinbaren und zu verteidigen, die die eigene Beziehung zum Arbeitgeber schützen

Richtlinien für die Bewertung In einer kontinuierlichen Bewertung soll der Teilnehmer in der Lage sein, die verschiedenen Dokumente (Formulare), die zu einem Pflegearbeitsverhältnis gehören, zu verstehen und auszufüllen.

Andere Bewertungskriterien:

Demonstrieren Sie aktive Teilnahme.

Demonstrieren Sie Kommunikationsfähigkeiten sowie Toleranz und Respekt gegenüber dem Aufnahmeland.

Schlüsselbegriffe Grundlegende Arbeitsrechte, spezifische Rechte und Pflichten von Pflegekräften, Tarifverträge für Pflegekräfte, Arbeitsvertrag und Lohnzettel



- Referenzen**
- Each country Worker Basic Regulation ("Estatuto de los Trabajadores", "Statuto dei lavoratori", Εργατικό καταστατικό, Worker Statute [Law on the proof of the essential conditions applicable to an employment relationship - Proof Law]...).
 - Each country Care worker collective bargaining.
 - Contract Forms: Public employment services(PES): Servicio Público Español de Empleo, Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro, Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, Bundesagentur für Arbeit...
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>

Beschreibung Aktivität 10.1



Einleitung Der Trainer muss erklären, welche Rechte und Pflichten im Pflegesektor spezifisch sind und von großer Bedeutung für die Arbeit als Pflegekraft sind. Der Trainer sollte die Bedeutung bestimmter Begriffe erklären und die Stellen hervorheben, bei denen Migranten ihre Rechte als Pflegekräfte einfordern können. Der Trainer teilt ein Beispiel für einen lokalen Arbeitsvertrag aus und erklärt die verschiedenen Teile einer Lohnabrechnung.

Rechte und Pflichten Bilden Sie Paare und geben Sie jedem Team ein Exemplar des nationalen Tarifvertrags für Pflegekräfte. Bitten Sie die Teilnehmer, die Rechte und Pflichten dieses Arbeitnehmertarifvertrags zu identifizieren und aufzulisten. Bitten Sie jedes Paar, den anderen Paaren einige Rechte und Pflichten zu erklären, die sie identifiziert haben und die sie für am wichtigsten halten.

Arbeitsvertrag Händigen Sie jedem Teilnehmer eine grundlegende Arbeitsvertragsvorlage aus und füllen Sie diese gemeinsam mit den Teilnehmern aus. Der Trainer muss die Bedeutung der verschiedenen Teile und Begriffe erklären.

Lohnzettel Verteilen Sie an jeden Teilnehmer ein Muster einer Lohnabrechnung eines Pflegearbeiters. Erklären Sie ihnen die Bedeutung der einzelnen Haushaltslinien und Beträge und unterstreichen Sie die gesetzlichen Lohnminima, die der Arbeitgeber einhalten muss.

**Reflexion der
Berufserfahrung**

Bitten Sie die Teilnehmer, die früher angestellt waren, über ihre Erfahrungen als Arbeitnehmer zu berichten und zu erklären, welche Rechte und Pflichten sie hatten. Vergleichen Sie diese Rechte und Pflichten mit denen einer Pflegekraft.

Platz für
Notizen

Modul 10.2 Internationales Arbeitsrecht

Name der Aktivität Anspruch auf Arbeitsrechte



**Zielsetzungen und
Lernergebnisse**

Das Hauptziel ist es, den (undokumentierten) Migranten die Rechte und Pflichten zu erklären, die sie/er als Arbeitnehmer hat, noch bevor sie/er einen regulären Status erhält. Der Trainer erklärt die Möglichkeiten, mit denen der Pflegemigrant seine Arbeitsrechte im Gastland einfordern kann.

Vorgeschlagene Dauer 4 Stunden

Zahl der Teilnehmenden bis zu 20



Benötigtes Material

Computer, Projektor, Flipchart, Papier und Stifte. Handouts zu Verträgen. Relevante Beispiele für die grundlegenden und spezifischen Regeln, die jedes Land hat, um den Weg zu dokumentieren.

Kompetenzen Die Fachkraft ist in der Lage,...

- mit Unterstützung in der Lage ist, die Einhaltung von Arbeitsrechten einzufordern

Wissen

- verfügt über grundlegende Kenntnisse über die spezifischen internationalen Arbeitsrechte von (undokumentierten) migrantischen Hausangestellten/Pflegekräften

- Fähigkeiten**
- ist in der Lage, Aspekte in den Arbeitsbedingungen zu identifizieren, die nicht mit den Anforderungen der internationalen Arbeitsrechte übereinstimmen.
- Richtlinien für die Bewertung**
- Erfolgreiche Erledigung der Aufgaben und aktive Beteiligung an der Entwicklung der verschiedenen Sitzungen.
Andere Bewertungskriterien:
Demonstrieren Sie aktive Teilnahme.
Demonstration von Kommunikationsfähigkeiten und Toleranz und Respekt gegenüber dem Empfangsland.
- Schlüsselbegriffe**
- Mindestrechte, ILO, Unterstützungsvereine für undokumentierte Migranten, Arbeitsrechte, Gewerkschaften, Schlichtung, Arbeitsgericht, Vereinbarung
- Referenzen**
- EPIM Europäisches Programm für Integration und Migration
<https://ec.europa.eu> 'Migranten-Integration
Hilfsorganisationen für undokumentierte Migranten: Rotes Kreuz, PICUM (Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants) <https://picum.org/>
ILO Internationale Arbeitsorganisation
<https://www.ilo.org/global/>
ILC 2002, Trabajo decente y la economía informal,
<http://www.ilo.org/public/english/standards>

Beschreibung Aktivität 10.2

- Einleitung**
- Zeigen Sie die Arbeitsrechte auf, die jeder Pflegekraft und Hausangestellten zustehen, auch wenn sie undokumentiert sind. Weisen Sie auf die Stellen hin, die helfen können, die Einhaltung ihrer Arbeitsrechte einzufordern.

**Arbeitsrechte, auch
wenn sie
undokumentiert sind**

Verteilen Sie eine Liste der Arbeitsrechte, die das Land für jeden Arbeiter gewährleistet (legal oder nicht). Wenn das Land die ILO-Konvention über Hausangestellte ratifiziert hat, teilen Sie eine Kopie davon aus und heben Sie die wichtigsten Aspekte für migrantische Pflegekräfte hervor, die als Hauspflegerinnen arbeiten. Laden Sie einen externen Experten einer nahegelegenen Migrant*innenunterstützungsorganisation ein, um die grundlegenden Arbeitsrechte jeder Arbeitskraft zu diskutieren. Die TeilnehmerInnen kennen den nationalen Tarifvertrag für Pflegekräfte (sie haben damit im Modul 1 gearbeitet). Bitten Sie die Teilnehmer, diesen Vertrag mit dem Experten zu besprechen und die Mindestrechte und -pflichten zu klären, die ihnen durch die Arbeitsrechte des Landes und die ILO-Konvention garantiert werden.

**Anspruch auf
Arbeitsrechte**

Erklären Sie den Lernenden die Schritte, um eine Vertragsverletzung geltend zu machen. Listen Sie die verschiedenen Dienstleistungen auf, die die Gewerkschaften der einzelnen Länder in diesem Bereich anbieten, und erläutern Sie diese. Erklären Sie den Teilnehmern, was die Rolle einer Gewerkschaft ist und auf welche Weise sie Mitglied einer Gewerkschaft werden können. Weisen Sie auf die Schlichtung als vorherige Voraussetzung hin, bevor ein Fall vor das Arbeitsgericht gebracht wird. Verteilen Sie verschiedene Klagen für reale Fälle von zugewanderten Pflegekräften und wie sie gelöst wurden. Diskutieren Sie über die möglichen Lösungen, um einen Prozess zu vermeiden.

**Reflexion der
Berufserfahrung**

Fragen Sie Teilnehmer, die bereits in ihren Herkunftsländern gearbeitet haben, nach ihren Arbeitsrechten, bestehenden Gewerkschaften und ob sie jemals ihre Rechte in ihrem Herkunftsland einfordern mussten oder von ähnlichen Fällen gehört haben.

**Platz für
Notizen**

Modul 10.3 Kulturelle Aspekte im internationalen Arbeitsrecht

Name der Aktivität Wie man reagiert, wenn man diskriminiert (wird)



**Zielsetzungen und
Lernergebnisse** Das Hauptziel ist eine Überarbeitung der Reihe von Rechten und Pflichten des Gastlandes in Bezug auf Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Alter, Religion, Rasse, Geschlecht usw.

Vorgeschlagene Dauer 4 Stunden



Zahl der Teilnehmenden bis zu 20

Benötigtes Material Computer, Projektor, Flipchart, Papier und Stifte. Relevante Beispiele für die grundlegenden und spezifischen Regeln, die jedes Land rund um die Arbeitsrechte und -pflichten in der Pflege hat.

Kompetenzen Die Fachkraft ist in der Lage,...

- Mit Unterstützung kann er seine Rechte einfordern, die ihn vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Alter usw. schützen.

Wissen

- kennt seine/ihre Rechte, die ihn/sie vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Alter etc. schützen.

Fähigkeiten

- trägt zur (kulturellen) Vielfalt im Arbeitsumfeld bei
- stärkt Aktivitäten, die gegen kulturelle, geschlechtsspezifische, rassistische usw. Diskriminierung arbeiten.
- reflektiert sein eigenes Verhalten und ist sensibel und tolerant gegenüber kulturellen und anderen Unterschieden
- ist in der Lage, sich an das nationale Antidiskriminierungsgesetz zu halten

- Richtlinien für die Bewertung** In einer fortlaufenden Bewertung sollen die Studierenden die Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen im Aufnahmeland und im Herkunftsland erkennen können.
Andere Bewertungskriterien:
Demonstrieren Sie aktive Teilnahme.
Demonstrieren Sie Kommunikationsfähigkeiten sowie Toleranz und Respekt gegenüber dem Aufnahmeland.
- Schlüsselbegriffe** Rechte und Pflichten von Pflegekräften, arbeitsrechtliche Ansprüche, Antidiskriminierungsgesetze
- Referenzen** Jedes Land Arbeitnehmer Grundverordnung
Jedes Land Einwanderungsgesetz
Liste der Verfahren und Verwendungen der Arbeiter im Gastland.

Beschreibung Aktivität 10.3

Einleitung Präsentation über Antidiskriminierung und Arbeitnehmerrechte, gefolgt von einer Diskussion in Kleingruppen und im Plenum. Informationen über Unterstützungssysteme (Antidiskriminierungsberatung, Gewerkschaften, etc.) Eine Übung könnte sein: Ist das Diskriminierung? Dazu werden den Gruppen Beispiele aus dem Arbeitskontext gegeben und zur Diskussion gestellt. Alternativ: Es werden Beispiele vorgestellt und die Teilnehmer stellen sich zu der Frage auf: "Ist das Diskriminierung - ja oder nein?" Die Zuordnung wird dann diskutiert. Die Beispiele können anhand der Rechtsprechung zu realen Beispielen gelöst werden. Anhand dieser Rechtsprechung wird deutlich, ob es sich um Diskriminierung handelt und warum.

Reflexion der Berufserfahrung Gruppendiskussionen über das individuelle Wissen über Antidiskriminierung und Arbeitnehmerrechte sowie Beispiele für mögliche Diskriminierungen, die die Teilnehmer erlebt oder gehört/gesehen haben.

Platz für
Notizen

Wichtige Botschaften zum Mitnehmen



Verteilen Sie an jeden Teilnehmer:

- Tarifvertrag für Pflegekräfte
- Liste der grundlegenden Arbeitsrechte und -pflichten in jedem Land
- Grundlegendes und einfaches Arbeitsvertragsformular
- Recht auf Nicht-Diskriminierung
- Ein Muster einer Lohnabrechnung für Pflegekräfte

Was ich tue

- Ich muss den Arbeitstag bewältigen
- Ich muss meinen Arbeitstag bewältigen
- Ich muss entsprechend der Sorgfaltspflicht arbeiten und die Richtlinien des Arbeitgebers respektieren
- Ich muss die Arbeitsgewohnheiten des Gastlandes respektieren
- Ich habe Anspruch auf ein angemessenes Gehalt
- Ich habe das Recht auf Erholung und Urlaub
- Ich habe das Recht zu klagen, wenn meine Arbeitsrechte nicht respektiert werden